

Hubungan Antara Kesiapan Menghadapi Perubahan, Persepsi Dukungan Organisasi, *Psychological Capital* dan Stress Kerja ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur di Kota Surabaya

Arum Listya Puspita^{1*}, Suroso Suroso¹, Dyan Evita Santi¹

[1] Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia.

Abstract

This research aims to determine the relationship between Readiness to Change, Perception of Organizational Support, Psychological Capital, and Job Stress in ASN within the East Java Provincial Government in the City of Surabaya. This research uses quantitative correlational research methods. The population of this research is ASNs who work in East Java Province, where their work area is in the City of Surabaya. A research sample of 238 subjects was obtained from various regional apparatus organizations in East Java Province, with functional and staff positions. The data collection method uses a scale adapted from the work stress scale, readiness to change scale, perception of organizational support scale, and psychological capital scale. This research has tested classical assumptions using normality, linearity, and multicollinearity tests. The data obtained was analyzed using multiple regression analysis. In the variable readiness to face changes to work stress, a t value of -5.629 was received with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$); it can be concluded that the variable readiness to face changes is correlated with work stress in a negative direction. In the variable perception of organizational support and work stress, a t value of -2.384 was obtained with a significance level of 0.018 ($p < 0.05$). It can be concluded that the variable perception of organizational support is correlated with work stress in a negative direction. In the psychological capital variable with work stress, a t value of -4.984 was obtained with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$), so it can be concluded that psychological capital is correlated with work stress with an antagonistic relationship

Keywords : Readiness to Change; Perception of Organizational Support; Psychological Capital; Work Stress

Article Info

Artikel History: Submitted: 2024-02-26 | Published: 2024-06-09

DOI: <http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v14i2.9764>

[Vol 14, No 2 \(2024\)](#) Page: 471-490

(*) Corresponding Author: Arum Listya Puspita, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia, Email: arumlistya2014@gmail.com



This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium provided the original work is properly cited.

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan masalah yang serius di berbagai organisasi sehingga stres kerja merupakan salah satu isu pengelolaan sumber daya manusia yang diperhatikan oleh organisasi saat ini. Merujuk pada penelitian yang telah dilakukan oleh lembaga riset Gallup (2020) yang menyatakan bahwa tingkat stres kerja global berada pada angka 44%, sedangkan tingkat stres kerja di Indonesia dinilai rendah dibandingkan dengan negara-negara lainnya di Asia Tenggara. Tingkat stres kerja di Indonesia hanya berada di persentase sebesar 20%. Riset ini menggunakan hasil survei yang melibatkan 1.000 orang pekerja dewasa di Indonesia. Badan Pusat Statistik (2019) menyatakan bahwa 11,6–17,4% dari 150 juta populasi orang dewasa di Indonesia mengalami gangguan mental emosional atau gangguan kesehatan jiwa, khususnya stres kerja. Prevalensi tersebut menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kesehatan psikologis orang dewasa di Indonesia cukup tinggi. Fenomena senada juga ditemukan oleh Mercer Marsh Benefit (2021) dalam survei yang melibatkan 1.000 orang pekerja di Indonesia. Hasilnya menunjukkan bahwa 2 dari 5 orang pekerja dewasa di Indonesia mengalami tekanan stres kerja yang berpotensi menyebabkan gangguan psikologis dan emosional jangka panjang. Di lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN) penelitian mengenai stress kerja di lakukan di beberapa instansi Pusat, Pemerintah Daerah maupun Pemerintah kota dan hasilnya menunjukkan level stres kerja yang bervariasi dengan berbagai penyebabnya. Gambaran stres kerja pada pegawai pemerintahan di Indonesia ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Widiyanti dkk (2014) tentang Stres kerja PNS di Lingkungan Sekretariat Jendral Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Penelitian ini menunjukkan bahwa 6,5% mengalami stres ringan, 33,5% mengalami stress sedang dan 60% mengalami stres berat. Penelitian juga dilakukan Laelasari dkk (2015) pada PNS di Badan Litbang Kesehatan Kementerian Kesehatan RI. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan gaya manajemen merupakan faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja pada pegawai fungsional umum dan fungsional peneliti

Stres kerja merujuk pada kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, serta mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan (King dalam Asih, et al., 2018). Stres kerja juga dapat didefinisikan sebagai kondisi psikologis tertekan yang dialami oleh pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang berakibat pada penurunan performa, efisiensi, dan produktivitas kerja (Tarwaka, 2019). Hal ini disebabkan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal yang menciptakan situasi yang penuh tekanan, yang dapat dialami oleh setiap individu yang merasakan tekanan tersebut (Ivanko dalam Hamali, 2018). Manifestasi stres kerja dapat terlihat dalam gejala seperti fluktuasi emosi, ketidaktenangan, gangguan tidur, dan masalah kesehatan lainnya (Mangkunegara, 2017)

Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor (stressor) yang bersumber dari luar organisasi, stres juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi. Hurrell dkk (1988) menyatakan stres kerja disebabkan oleh empat faktor utama, yaitu faktor kondisi pekerjaan, faktor individu, faktor diluar pekerjaan serta faktor pendukung. Stres kerja secara teoritis dapat dipengaruhi oleh banyak hal salah satunya adalah psychological capital (Psycap). Individu-individu yang memiliki psycap yang baik berupa optimisme yang tinggi tentu dapat memandang sebuah tekanan pekerjaan sebagai sebuah tantangan yang harus mampu dihadapi dan diselesaikannya. Psycap merupakan bagian dari Job Demands-Resources (JD-R) yang dikemukakan oleh Bakker, Demerouti, dan Sanz-Vergel (2023). JD-R ini mengkaji tingkat stres kerja dengan mempertimbangkan konteks perubahan organisasi yang merupakan hal yang biasa

terjadi dalam institusi. Perubahan-perubahan yang terjadi tersebut bersifat akseleratif dan berkelanjutan sebagai hasil dari berbagai faktor, seperti kemajuan teknologi, perubahan regulasi, tuntutan pasar, dan perkembangan eksternal lainnya yang menuntut sebuah organisasi untuk terus beradaptasi dan berubah agar tetap relevan dalam lingkungan yang terus berubah. Selain itu, dukungan organisasi, termasuk dukungan dari atasan, rekan kerja, pelatihan relevan, dan kebijakan yang mendukung, juga merupakan sumber daya yang memitigasi tingkat stres kerja. Model JD-R ini menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dalam memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan.

Beberapa penelitian berikut dinilai dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang kompleksitas hubungan antara stres kerja, perubahan organisasi, dukungan sosial, psychological capital, dan faktor-faktor kontekstual dalam berbagai konteks kerja di antaranya penelitian oleh Marcel Kern dan Dieter Zapf (2020) menyimpulkan bahwa *challenge stressors* memiliki efek positif terhadap kelelahan emosional dalam konteks perubahan organisasi. Penelitian tentang pengaruh persepsi dukungan organisasi pada stress kerja pegawai sebelumnya dilakukan oleh Arshadi dan Hayavi (2013) dan Afzali et al. (2014) yang membuktikan adanya pengaruh negatif dan signifikan persepsi dukungan organisasi pada stress kerja pegawai, ketika persepsi pegawai positif terhadap dukungan organisasi, maka karyawan tidak mengalami stress kerja. Miswar (2019) dalam penelitiannya menemukan hubungan signifikan antara motivasi kerja dan dukungan organisasi dengan tingkat stres kerja perawat. Penelitian oleh Justice Mensah dan Kwesi Amponsah-Tawiah (2016) menunjukkan bahwa psychological capital (PsyCap) memiliki peran penting dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan psikologis, dengan PsyCap menjadi mediator penuh dalam hubungan antara stres kerja dan kesejahteraan psikologis.

Pemilihan ASN sebagai subjek penelitian ini juga didasari oleh Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN, yang menjelaskan bahwa seorang ASN memiliki tiga aspek utama dalam perannya. Pertama, seorang ASN berperan sebagai pelaksana kebijakan publik. Kedua, seorang ASN juga mempunyai fungsi sebagai penyedia pelayanan publik berkualitas. Ketiga, seorang ASN berperan sebagai perekat dan pemersatu bangsa, memainkan peran penting dalam membangun persatuan dan kesatuan di tengah keragaman masyarakat. Tiga peran tersebut memiliki makna yang sangat penting, dan pelaksanaannya dengan baik berpotensi menimbulkan stres kerja bagi seorang ASN. Potensi stres kerja ini juga terkait dengan berbagai aturan pemerintah pusat dan daerah yang sering berubah di lingkungan ASN. Meskipun dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai ASN melekat juga faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi stres kerja. Mengingat fungsi dan peran penting dari ASN serta beberapa penelitian pendahuluan yang menunjukkan adanya stres kerja di lingkungan ASN maka peneliti merasa perlu meneliti variabel yang berhubungan dengan stres kerja ASN.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka penelitian ini ditujukan untuk menganalisis dan menyelidiki hubungan antara kesiapan menghadapi perubahan organisasi, persepsi dukungan organisasi, dan psychological capital terhadap stres kerja. Penelitian ini berfokus pada pemahaman mengenai stres kerja yang dialami ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang wilayah tugasnya di Kota Surabaya.

METODE

Metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif menggunakan kuisioner dengan skala likert sebagai alat pengumpul data. Skala Likert menggunakan rentang pilihan 5 poin yaitu "Sangat Tidak Setuju," "Tidak Setuju," Netral, "Setuju," dan "Sangat Setuju." Kuisioner di distribusikan dengan menggunakan *google form*, dimana pengisian kuisioner membutuhkan waktu antar 15-20 menit. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah ASN pada dinas atau badan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang wilayah tugasnya di Kota Surabaya. Metode pemilihan sampel yang juga digunakan dalam penelitian ini adalah *Propotionate Stratified Random Sampling (PSRS)*. Terdapat total 43 OPD di Provinsi Jawa Timur namun tidak semua berada di wilayah Kota Surabaya maka tersisa 28 OPD dengan subjek yang di teliti sejumlah 248 orang ASN. Terdapat 10 data outlier sehingga subjek yang dapat dianalisis sebanyak 238 ASN.

Batasan pengertian stres kerja adalah respons dan proses psikologis yang timbul dalam individu akibat interaksi dengan lingkungan kerja yang melibatkan tuntutan, tekanan, dan ketidakpastian, dapat berdampak pada kesejahteraan fisik, psikologis, dan perilaku (Terry Beehr & John Newman, dalam Riggio 2019). Pengembangan alat ukur dalam penelitian menggunakan Skala stres kerja disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Terry Beehr dan John Newman (dalam Waluyo, 2013) yaitu gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku. Koefisien alfa dari alat ukur ini adalah 0,956 dan dikatakan reliabel sebab semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 dan koefisien reliabilitas yang semakin rendah mendekati 0 (Azwar, 2018), dengan *corrected item total correlation* berkisar antara 0,320 s.d. 0,789 dan dianggap valid sebab lebih besar dari 0,3 (Azwar, 2018), yang berarti alat ukur ini sudah baik dalam mengukur stres kerja. Setelah dilakukan uji reliabilitas dan validitas, jumlah item yang digunakan awalnya 38 akhirnya menjadi 37 item.

Kesiapan menghadapi perubahan adalah predisposisi individu untuk menerima dan berpartisipasi dalam perubahan organisasi, dipengaruhi oleh sikap, nilai-nilai, kepercayaan, dan pengalaman individu dalam menghadapi perubahan, serta pengaruh lingkungan dan cara perubahan diimplementasikan (Lehman, 2015; Desplaces, 2018; Greenberg, dalam Jex & Britt 2019). Kesiapan menghadapi perubahan organisasi dalam penelitian ini diukur dengan berdasarkan pada tiga dimensi yang dijelaskan oleh Bouckennooghe et al. (2009), yaitu Dimensi Emosional Perubahan, Dimensi Kognitif Perubahan dan Dimensi Niat Perubahan. Koefisien alfa dari alat ukur ini adalah 0,914 dan dikatakan reliabel karena mendekati angka 1 (Azwar, 2018). *Corrected item total correlation* bergerak dari 0,456 s.d 0,809 dan dianggap valid karena lebih besar dari 0,3 (Azwar, 2018) artinya alat ini valid mengukur Kesiapan Menghadapi Perubahan. Berdasarkan uji reliabilitas dan validitas maka jumlah item yang digunakan sebanyak 13 item.

Persepsi dukungan organisasi adalah persepsi dan tingkat kepercayaan karyawan terhadap cara organisasi memperlakukan karyawan dalam lingkungan kerja, sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka, dengan beragam bentuk dukungan baik material maupun sosial (Eisenberg & Huntington, 2018; Amason & Allen, 1997; Hutchinson & Smith, 2019). Persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini diukur dengan berdasarkan pada item Persepsi Dukungan Organisasi (PDO) menurut Eisenberger et al. (1997). Item PDO terdiri atas indikator Persepsi terhadap keadilan, Dukungan Atasan serta Persepsi terhadap Penghargaan dari

Organisasi dan Kondisi Pekerjaan. Koefisien alfa dari alat ukur ini adalah 0,932 dan dikatakan reliabel karena mendekati angka 1 (Azwar, 2018). *Corrected item total correlation* bergerak dari 0,319 s.d 0,669 dan dianggap valid karena lebih besar dari 0,3 (Azwar, 2018) artinya alat ini baik dalam mengukur Persepsi Dukungan Organisasi. Berdasarkan uji reliabilitas dan validitas maka item yang digunakan sebanyak 31 item valid dari 36 total item.

Batasan mengenai pengertian *Psychological Capital* adalah sekelompok sumber daya psikologis positif, seperti harapan, efikasi, ketahanan, dan optimisme, yang digunakan dalam konteks organisasi dan bisnis untuk mengukur dan mengembangkan potensi individu dalam mencapai kinerja yang lebih baik dan kesejahteraan (Hobfoll, 2002; Luthans et al., 2004; Luthans & Youssef, 2004; Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2015). *Psychological capital* dalam penelitian ini diukur dengan mengadaptasi PCQ-24 (*Psychological Capital Questionnaire 24*) Avey et al. (2011) dan Newman et al. (2014). Aspek dalam Psychological Capital adalah Harapan (*Hope*), Efikasi (*Efficacy*), Ketahanan (*Resilience*) dan Optimisme (*Optimism*). Koefisien alfa dari alat ukur ini adalah 0,950 dan dikatakan reliabel karena mendekati angka 1 (Azwar, 2018). *Corrected item total correlation* bergerak dari 0,393 s.d 0,822 dan dianggap valid karena lebih besar dari 0,3 (Azwar, 2018) artinya alat ini baik dalam mengukur Psychological Capital. Dari 30 item, setelah dilakukan uji reliabilitas dan validitas di dapatkan 25 item.

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang terdiri atas uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolineritas. Uji normalitas menggunakan koefisien statistik Shapiro-Wilk = 0,989 pada $p = 0,059$ ($p > 0,05$) yang berarti sebaran data berdistribusi Normal. Uji linieritas dilakukan untuk melihat apakah variabel dalam penelitian yang dilakukan mempunyai hubungan yang linier signifikan atau tidak signifikan. Hasil uji linieritas hubungan antara Kesiapan Menghadapi Perubahan dan Stres Kerja menunjukkan harga F linierity = 1,607 pada $p = 0,300$ ($p > 0,05$) sehingga variabel Kesiapan Perubahan dengan Stres Kerja memiliki hubungan yang Linier. Hasil uji linieritas hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Stres Kerja menunjukkan harga F linierity = 1,128 pada $p = 0,275$ ($p > 0,05$) sehingga variabel Persepsi Dukungan Organisasi dengan Stres Kerja memiliki hubungan yang Linier. Hasil uji linieritas hubungan antara Psychological Capital dengan Stres Kerja menunjukkan harga F linierity = 1,867 pada $p = 0,002$ ($p < 0,05$) sehingga variabel Psychological Capital dengan Stres Kerja memiliki hubungan yang Tidak Linier. Hasil uji multikolineritas antara variabel Kesiapan Perubahan, Persepsi Dukungan Organisasi, Psychological Capital diperoleh nilai tolerance = 0.515, 0.571, & 0,454 > 0.10 dan nilai VIF = 1.942, 1.751, & 2.204 < 10.00 . Artinya tidak terjadi multikolineritas antara 3 variabel tersebut.

Teknik yang dipakai untuk melakukan analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga tahapan, yakni: Pertama, statistik deskriptif yaitu metode statistik yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau ringkasan yang informatif tentang karakteristik data yang diamati. Kedua, uji regresi (uji F) tujuannya untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil uji F menunjukkan apakah variabel independen secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Ketiga, Uji Koefisien Regresi (Uji t) uji t digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen secara individu atau parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Dari hasil analisis regresi juga didapatkan Sumbangan Efektif untuk mengetahui bobot sumbangan dari masing-masing variabel

independen terhadap variabel dependen. Analisis Data menggunakan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data menggunakan uji regresi (F) di dapatkan hasil sebagaimana di sajikan dalam tabel 1

Tabel 1 Hasil Analisis Uji F

Variabel	F	p	Keterangan
Kesiapan Menghadapi Perubahan, Persepsi Dukungan Organisasi, Psychological Capital terhadap Stres Kerja	87.174	.000	Sangat Signifikan

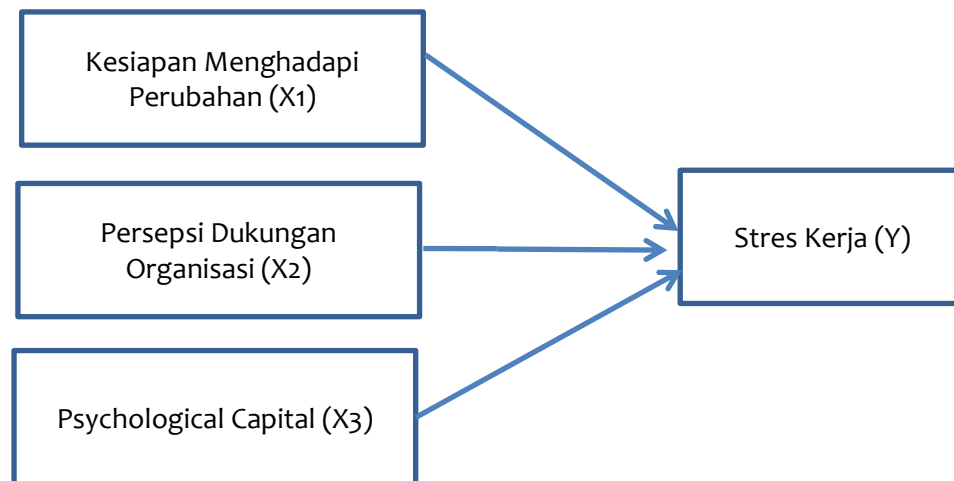
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil analisis secara simultan hubungan Kesiapan Perubahan, Dukungan Organisasi dan Psychological Capital terhadap stres kerja sebesar $F = 87.174$ dengan $\text{sig.} = .000$. Artinya secara simultan (bersama-sama) Kesiapan Perubahan, Dukungan Organisasi dan Psychological Capital memiliki hubungan terhadap stress kerja. Ini menandakan bahwa semakin tinggi kesiapan menghadapi perubahan, semakin tinggi dukungan organisasi dan semakin tinggi Psychological Capital maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya semakin rendah kesiapan menghadapi perubahan, semakin rendah dukungan organisasi dan semakin rendah Psychological Capital, maka semakin tinggi stres kerja.

Hasil analisis data dengan menggunakan uji koefisien regresi (Uji t) di dapatkan hasil sesuai disajikan dalam tabel 2 berikut

Tabel 2 Hasil Analisis Uji t

Variabel	t	p
Kesiapan Menghadapi Perubahan-Stress Kerja	-5.629	.000
Persepsi Dukungan Organisasi- Stress Kerja	-2.384	.018
Psychological Capital-Stress Kerja	-4.984	.000

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi (uji t) tersebut maka di dapatkan pengaruh masing-masing variabel dependen secara parsial terhadap variabel independen. Uji pengaruh secara parsial diperoleh skor $t = -5.629$ dengan signifikansi sebesar .000 ($p < .05$). Artinya ada pengaruh yang sangat signifikan Kesiapan Menghadapi Perubahan terhadap stress kerja. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kesiapan Menghadapi Perubahan berkorelasi sangat signifikan dengan arah hubungan yang negatif dengan Stress Kerja. Artinya semakin tinggi kesiapan menghadapi perubahan maka semakin rendah stres kerja. Uji pengaruh secara parsial persepsi dukungan organisasi terhadap stres kerja diperoleh skor $t = -2.384$ dengan signifikansi sebesar .018 ($p < .05$). Artinya ada pengaruh yang signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Stress Kerja dengan arah hubungan negatif. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi seorang karyawan maka semakin rendah stres kerja. Uji pengaruh secara parsial diperoleh skor $t = -4.984$ dengan signifikansi sebesar .000 ($p < .05$). Artinya ada pengaruh yang sangat signifikan Psychological Capital terhadap stress kerja, dimana arah hubungannya adalah negatif. Semakin seorang memiliki psychological capital yang tinggi maka semakin rendah stres kerjanya. Berikut adalah kerangka berpikir dan hasil uji korelasi untuk masing-masing variabel dan besaran signifikansi hubungan secara parsial.



Gambar 1 Kerangka Berpikir dan hasil Uji Korelasi

Berdasarkan perhitungan analisis regresi diketahui pula besar bobot sumbangan efektif dari variabel kesiapan menghadapi perubahan, persepsi dukungan organisasi dan psychological capital sebesar 52,78% artinya ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi sebesar 52,78% terhadap tinggi rendahnya stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 47,22% adalah faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara terpisah, sumbangan efektif variabel kesiapan menghadapi perubahan terhadap stres kerja sebesar 23,11%. Sumbangan efektif dari variabel persepsi dukungan organisasi terhadap stress kerja sebesar 7,77% dan sumbangan efektif variabel Psychological Capital terhadap stres kerja sebesar 21,90%. Artinya variabel kesiapan menghadapi perubahan dan psychological capital memiliki hubungan lebih dominan terhadap stres kerja dibandingkan variabel persepsi dukungan organisasi yang hanya 7,77%.

Hasil statistik deskriptif didapatkan angka Mean dan Standar Deviasi (SD) untuk masing-masing variabel. Untuk melihat kategori skor yang diperoleh masing-masing partisipan pada penelitian ini, masing-masing variabel akan dihitung nilai empiris-nya kemudian digolongkan menjadi 5 kategori yaitu Sangat Tinggi, Tinggi, Sedang, Rendah dan Sangat Rendah sesuai dengan hasil perhitungan norma pada masing-masing variabel. Berdasarkan penghitungan dengan statistik deskriptif di dapatkan temuan sebagai berikut: Sebanyak 50,41% ASN memiliki tingkat stress sedang, sekitar 21,85% ASN memiliki tingkat stress tinggi dan 17,65% memiliki tingkat stres rendah. Artinya bahwa dari 238 ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang wilayah tugasnya di Kota Surabaya memiliki potensi mengalami tingkat stress sedang hingga tinggi. Sebanyak 58,82% ASN memiliki tingkat kesiapan menghadapi perubahan pada tingkat sedang, sedangkan sekitar 16,39% ASN memiliki tingkat kesiapan menghadapi perubahan tinggi. Artinya bahwa dari 238 ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang wilayah tugasnya di Kota Surabaya memiliki tingkat kesiapan menghadapi perubahan sedang hingga tinggi. sebanyak 49,16% ASN memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi sedang, sedangkan sekitar 22,27% ASN memiliki tingkat persepsi

dukungan organisasi rendah. Sedangkan diukur dari Psychological capital didapatkan sebanyak 57,14% ASN memiliki tingkat psychological capital sedang, sekitar 17,23% ASN memiliki tingkat psychological capital tinggi. Artinya bahwa dari 238 ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang wilayah tugasnya di Kota Surabaya memiliki tingkat psychological capital sedang hingga tinggi.

Pembahasan

Hubungan Kesiapan Menghadapi Perubahan dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil adanya hubungan yang sangat signifikan kesiapan menghadapi perubahan terhadap stress kerja dengan arah negatif. Uji pengaruh secara parsial diperoleh skor $t = -5,629$ dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Tingkat sumbangan efektif variabel kesiapan perubahan terhadap stress kerja juga cukup dominan sebesar 23,11%. Dimana semakin siap menghadapi perubahan maka semakin rendah stress kerja begitupun sebaliknya semakin kurang siap menghadapi perubahan maka tingkat stress kerja semakin tinggi. Hasil di atas sesuai dengan asumsi bahwa setiap perubahan pasti akan menuai dampak yang nyata, baik dampak positif ataupun negative. Semakin berkembang suatu instansi pemerintahan, maka akan semakin tinggi pula sistem kerja yang ada didalamnya. Bagi karyawan yang sudah siap akan adanya perubahan dan tuntutan kerja, tentunya tidak akan menjadi suatu permasalahan akan hal tersebut. Tetapi yang menjadi persoalan jika terdapat karyawan yang belum siap dengan adanya perubahan tersebut, tentunya akan membuat stress atau tekanan dalam dirinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013) yang menyatakan bahwa pengaruh kesiapan menghadapi perubahan bagi seseorang cukuplah besar karena bila seseorang memiliki tingkat kesiapan yang tinggi, maka kemauan untuk beradaptasi dengan perubahan organisasi menjadi lebih baik lagi. Stres kerja adalah keadaan yang dialami oleh karyawan yang diakibatkan oleh mulai jenuhnya pekerja tersebut dengan keadaan isekitarnya. Misalnya mulai jenuh dengan rutinitas pekerjaan yang bersifat monoton yang tidak memberikan tantangan atau malah membebani kepada karyawan tersebut.

Sikap pribadi memainkan peran penting dalam cara seseorang bereaksi terhadap perubahan (El Hami, 2015). Salah satu dampak utama dari perubahan adalah munculnya resistensi dari para manajer atau karyawan yang terlibat dalam perubahan yang diimplementasikan oleh perusahaan. Resistensi terhadap perubahan ini dapat didefinisikan sebagai respons emosional atau tingkah laku yang muncul sebagai reaksi terhadap ancaman, baik yang nyata maupun imajiner, yang timbul akibat perubahan dalam pekerjaan rutin (Kreitner & Kinicki, 2018). Dalam menghadapi perubahan organisasi reaksi ASN berbeda-beda, seringkali reaksi yang muncul adalah negative, yaitu berupa resistensi atau penolakan atas perubahan yang dilakukan, dan sebagian besar menanggapi perubahan sebagai suatu tekanan, sehingga mengakibatkan stress kerja.

Horney (Paris, 1999) menyoroti konsep kebutuhan dasar individu merasa aman dan stabil. Ketidaksiapan dalam menghadapi perubahan organisasi dapat mengancam kebutuhan dasar ini, yang dapat menyebabkan stress kerja akibat kekhawatiran tentang ketidakamanan pekerjaan atau ketidakpastian masa depan. Job Demands-Resources (JD-R) Model yang dikemukakan oleh Bakker, Demerouti, dan Sanz-Vergel (2023) menggambarkan dua dimensi utama dalam lingkungan kerja, yaitu "job demands" (tuntutan pekerjaan) dan "job resources" (sumber daya pekerjaan). Job Demands ini

mencakup semua tuntutan, fisik atau psikologis, yang ditimbulkan oleh pekerjaan. Dalam konteks perubahan organisasi, tuntutan tersebut bisa termasuk peningkatan beban kerja, ketidakpastian, perubahan dalam peran atau tugas, dan sebagainya. Di lingkungan ASN sendiri perubahan tingkat beban kerja yang muncul seiring dengan tuntutan tugas yang semakin meningkat namun kadangkala tidak diimbangi dengan sumberdaya pekerjaan yang memadai. Perubahan sistem kerja baru memunculkan beban tugas tambahan jika belum diimbangi dengan pendampingan yang sesuai. Rasa ketidakpastian sering muncul karena sering berubahnya regulasi dari instansi vertikal sehingga menuntut untuk segera menyesuaikan diri. Seringkali perubahan dalam peran atau tugas juga menyebabkan stressor tersendiri. Perubahan organisasi dalam perusahaan dapat menimbulkan ketegangan dalam adaptasi karena karyawan memiliki tugas dan peran yang baru pula sesuai dengan tuntutan perubahan tersebut. Tentunya hal tersebut akan menjadikan beban bagi karyawan karena harus lebih melakukan banyak inovasi kreatif dan Faktor yang dapat memicu stress yaitu ketidaksiapan pegawai dalam menghadapi perubahan.

Stressor organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam misi, strategi, kebijakan, struktur organisasi dan desain, jalur informasi, komunikasi, macam-macam proses, sistem dan kondisi kerja yang di sediakan instansi. Kebijakan organisasi dalam melakukan perubahan. Perubahan merupakan suatu bentuk kepekaan organisasi dalam menghadapi persaingan globalisasi. Berbagai macam reaksi muncul dari karyawan terkait perubahan yang terjadi di organisasi. Agar suatu perubahan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan maka diperlukan adanya suatu kesiapan dari karyawan dalam menghadapi perubahan yang ada. Kesiapan meghadapai perubahan ditandai dengan tiga aspek yang dijelaskan oleh Bouckenooghe et al. (2009) yaitu dimensi emosional perubahan, kognitif perubahan dan niat perubahan. Saat seorang ASN siap menghadapi perubahan maka ditunjukkan dengan antusiasmenya untuk secara emosi terlibat dalam perubahan. Ia juga secara kognitif memahami informasi dan proses yang terkait dengan perubahan sehingga ASN akan mampu menyikapi dan mengelola perubahan. Serta di dukung dengan niat perubahan yaitu ASN bersedia beradaptasi dan berkontribusi dalam menyikapi perubahan. Motivasi dan niat ASN dalam ikut serta melakukan perubahan di organisasinya.

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa pengaruh kesiapan menghadapi perubahan sangat signifikan terhadap stress kerja. Maka perlu bagi instansi di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk mempersiapkan ASN lebih siap dengan perubahan dengan mendorong faktor internal dan eksternal yang akan mendorong kesediaan individu menghadapi perubahan. Menurut Kohler dan Mathieu (1993) seperti yang dijelaskan dalam Jex dan Britt (2019) faktor internal adalah faktor fisiologis dan psikologis individu, sedangkan faktor eksternal adalah faktor sosial dan non-sosial. Faktor fisik adalah kesehatan fisik ASN, sedangkan faktor psikologis adalah meningkatkan keterampilan, bakat, kreativitas, kemampuan dan minat, kemampuan untuk beradaptasi, tingkat keterlibatan dalam pekerjaan, motivasi, rasa aman dalam bekerja, nilai-nilai pekerjaan, komitmen terhadap organisasi, dan kepuasan kerja ASN. Faktor-faktor psikologis ini memainkan peran penting dalam kesediaan individu untuk menghadapi perubahan dalam organisasi. Faktor non sosial adalah kondisi lingkungan kerja dan sarpras pendukung. Faktor sosial misalnya dukungan dari rekan kerja, dan hubungan interpersonal dalam organisasi dapat memengaruhi bagaimana individu merasa dan merespons perubahan. Lingkungan sosial yang positif dan dukungan sosial dapat membantu individu merasa lebih siap menghadapi perubahan organisasi.

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Stres Kerja

Hasil penelitian ini menyatakan terdapat hubungan negatif antara persepsi dukungan organisasi dengan stres kerja. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi stress kerja. Uji pengaruh secara parsial diperoleh skor $t = -2,384$ dengan signifikansi sebesar 0,018 ($p < 0,05$). Artinya ada pengaruh yang signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Stress Kerja dengan arah hubungan negatif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jawwahar (2007) dalam penelitian ini dikemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan negatif dengan stres kerja, tingginya tingkat dukungan organisasi secara negatif berhubungan dengan stres kerja karena peran organisasi yang peduli pada kesejahteraan karyawan lebih mungkin mengurangi komplikasi pekerjaan yang tidak perlu bagi karyawan. Selain itu, organisasi tersebut kemungkinan dapat menentukan dan memperjelas harapan pekerjaan dan norma-norma bagi karyawan untuk mempersiapkan karyawan dalam bekerja.

Riggio (2019) menyatakan bahwa individu dapat mengalami stres dalam bekerja dikarenakan beberapa faktor yang diantaranya adalah faktor organisasional yang merupakan berbagai aspek yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kondisi di tempat kerja. Salah satu diantara faktor organisasional adalah kurangnya dukungan dari manajemen atau struktur organisasi yang kurang efektif. Konflik antara individu atau karyawan dengan kebijakan organisasi juga merupakan faktor stres yang berhubungan dengan organisasi. Dalam konsep Job Demands-Resources (JD-R) Model (Bakker et al., 2023) dikenal Job Resources (Sumber Daya Pekerjaan) yang mencakup semua sumber daya yang tersedia bagi karyawan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan dan mencapai tujuan mereka. Dukungan organisasi, termasuk dukungan dari atasan, rekan kerja, pelatihan yang relevan, dan kebijakan yang mendukung, adalah contoh-contoh sumber daya pekerjaan. Dukungan organisasi adalah faktor yang dapat mengurangi dampak negatif tuntutan pekerjaan dan stres kerja. JD-R Model mengasumsikan bahwa sumber daya pekerjaan, termasuk dukungan organisasi, dapat berfungsi sebagai "mekanisme pengurangan tuntutan" atau "demand reduction mechanism" (Bakker et al., 2023). Artinya, ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi dan memiliki akses ke sumber daya ini, mereka lebih mampu mengatasi tuntutan pekerjaan. Ketika ia mampu mengatasi tuntutan pekerjaan maka level stresnya juga akan berkurang.

Seperti dijelaskan dalam bagian sebelumnya bahwa stres kerja dapat terjadi karena beberapa faktor baik faktor internal maupun eksternal individu. Faktor eksternal individu adalah dukungan organisasi. Persepsi Dukungan Organisasi didefinisikan yakni karyawan akan membentuk sebuah kepercayaan dasar mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2013) mengemukakan bahwa dukungan organisasi memiliki beberapa aspek yaitu penghargaan, kepedulian, dan kesejahteraan. Organisasi yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang baik diduga akan lebih mudah melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam proses organisasi dengan lebih baik, jika kesejahteraannya dapat diberikan oleh organisasi tempat ia bekerja. Salah satu aspek dalam persepsi dukungan organisasi adalah dukungan atasan. Di lingkungan ASN sendiri peran seorang pimpinan cukup menentukan, dimana ia menjadi penentu kebijakan di level instansi. Ketika seorang pelaksana merasa di dukung oleh kebijakan atasan, maka ia akan semakin percaya diri dalam mengusulkan ide-ide dan masukan bagi kinerja

organisasi. Sebaliknya ketika tidak mendapatkan dukungan dari atasan maka ia merasa bahwa ide dan masukannya tidak di hargai, maka akan menimbulkan tekanan pekerjaan tersendiri.

Eisenberg dan Huntington (2018) menyatakan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi dikembangkan oleh karyawan melalui proses personifikasi organisasi kepada individu yang mengelolanya, khususnya manajemen. Persepsi ini sangat dipengaruhi oleh pengalaman positif dan negatif yang dialami karyawan dalam bentuk imbalan (reward) dan hukuman (punishment) yang mereka terima dari manajemen. Agar dukungan organisasi dianggap positif oleh karyawan, hasil penilaian independen karyawan tentang apa yang mereka terima harus selaras dengan keputusan dan praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan. Salah satu keputusan penting dalam manajemen SDM yang memengaruhi persepsi ini adalah kebijakan terkait pengembangan diri karyawan. Keputusan seperti kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pendidikan, promosi, dan lain sebagainya, akan membentuk persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi memberikan dukungan terhadap perkembangan dan kemajuan mereka di masa depan.

Hubungan *Psychological Capital* dengan Stres Kerja

Hasil penelitian ini menyatakan terdapat hubungan negatif antara psychological capital dengan stres kerja. Sehingga semakin tinggi psychological capital maka stress kerja semakin rendah namun sebaliknya semakin rendah psychological capital maka semakin tinggi stress kerja. Uji pengaruh secara parsial diperoleh skor $t = -4,984$ dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Artinya ada pengaruh yang sangat signifikan Psychological Capital terhadap stress kerja, dimana arah hubungannya adalah negatif. Artinya ketika Psychological Capital seseorang tinggi maka tingkat stress menjadi lebih rendah begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jensen (2012) juga menunjukkan bahwa Psychological Capital memiliki efek negatif terhadap stres karyawan. Psychological Capital (PsyCap) dipercayai menjadi variabel yang sangat penting dalam mengurangi penyebab stres, membangun ketahanan, dan mengembangkan sikap positif terhadap pekerjaan.

Konsep Job Demands-Resources (JD-R) merupakan kerangka kerja teoritis yang umum digunakan dalam penelitian psikologi organisasi untuk memahami pengaruh tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan terhadap tingkat stres kerja dan kesejahteraan karyawan. Tuntutan pekerjaan mencakup berbagai tuntutan, baik fisik maupun psikologis, yang dapat muncul di lingkungan kerja, termasuk ketidakpastian yang sering terkait dengan perubahan organisasi. Sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan terdiri dari aspek fisik, psikologi, sosial, atau organisasi yang memiliki fungsi mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan kerja fisik dan psikologis, dan menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan diri (Bakker dan Demerouti, 2007). Individu pekerja dihadapkan kepada tuntutan pekerjaan dan mencapai kesejahteraan mereka perlu diimbangi dengan sumberdaya pekerjaan yang sifatnya internal dalam hal ini adalah Psychological Capital (PsyCap) sebagai faktor penentu dalam mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan.

Menurut Luthans et. al., (2008) Psychological capital sendiri merupakan konsep yang mengkombinasikan empat faktor psikologis yaitu harapan (hope), optimisme (optimism), ketangguhan (resilience) dan keyakinan diri (self-efficacy). Beberapa penelitian menyatakan bahwa tingginya psychological capital (psycap) sangat berpengaruh terhadap stres kerja pada seseorang. Dimensi efikasi diri, yang didasarkan

pada teori kognitif sosial oleh Bandura (1997), memengaruhi persepsi dan interpretasi seseorang terhadap peristiwa. Merasa percaya diri dan memiliki efikasi diri dalam menghadapi tantangan dapat mengurangi tingkat stres yang mungkin dialami karyawan. Penelitian juga telah mendukung konsep ini. Sebagai contoh, dalam penelitian yang dilakukan oleh Matsui dan Onglatco (1992), hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja yang intens dipengaruhi oleh efikasi diri yang dirasakan, dan karyawan perempuan dengan tingkat persepsi efikasi diri yang rendah mengalami lebih banyak stres daripada mereka yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi. Optimisme berarti menginternalisasi peristiwa positif dan menginternalisasikan yang negatif (Seligman, 1998) berdasarkan pandangan yang positif dan penilaian yang realistis (Luthans et al., 2007). Ini menciptakan gagasan toleransi dan melihat masa depan sebagai peluang (Schneider, 2001), yang oleh karena itu mengurangi tingkat stres karyawan (Seligman, 1998). Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Totterdell, Wood, dan Wall (2006), disebutkan bahwa optimisme memainkan peran moderasi kunci antara karakteristik pekerjaan dan stres di tempat kerja.

Terdapat temuan penelitian tentang tingkat tinggi kepuasan kerja dan kinerja yang terlihat pada karyawan yang memiliki tingkat harapan yang tinggi (Luthans & Jensen, 2002; Youssef & Luthans, 2007). Studi-studi dalam psikologi klinis tentang hubungan harapan-stres menunjukkan bahwa harapan memberikan dukungan positif bagi karyawan di lingkungan kerja yang penuh stres. Studi-studi ini mengungkapkan bahwa tingkat harapan karyawan melindungi mereka dari kerentanan, ketidakmampuan, dan ketidakdugaan (Snyder, 2000). Studi oleh Snyder et al. (1991) menunjukkan bahwa harapan memiliki korelasi negatif dengan kecemasan.

Ketahanan didefinisikan sebagai "kapasitas yang dapat dikembangkan untuk pulih atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, atau bahkan peristiwa positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab" (Masten & Reed, 2002). Ketahanan dilihat sebagai sumber yang sangat penting dalam hal mengatasi stres, karena memberikan kestabilan emosional kepada individu saat menghadapi ketidaknyamanan dan perubahan lingkungan (Tugade & Fredrickson, 2004). Menurut hasil penelitian, terdapat hubungan positif antara ketahanan dan kinerja karyawan (Luthans et al., 2007), kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kemakmuran di lingkungan kerja (Youssef & Luthans, 2007).

Berdasarkan hasil penelitian ini hubungan Psychological Capital sangat signifikan terhadap stres kerja. Saat seorang ASN memiliki keyakinan diri (self-efficacy) yang tinggi maka ia memiliki keyakinan untuk melakukan dan terlibat dalam usaha agar berhasil dalam tugas yang menantang. Seberat apapun tugas maka jika memiliki keyakinan diri yang baik maka tidak akan menimbulkan stressor. Ia juga memiliki optimisme serta harapan bahwa perencanaan tugas yang dilakukan dapat dilaksanakan. Ia juga memiliki keyakinan pantang menyerah (resilience) untuk mencapai hasil terbaik. Dengan memiliki Psycap yang baik maka tekanan pekerjaan atau stressor akan semakin ditekan dan ASN akan lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan.

Hubungan Kesiapan Menghadapi Perubahan, Persepsi dukungan organisasi, Psychological Capital dengan Stress kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kesiapan menghadapi perubahan, persepsi dukungan organisasi, psychological capital dan stress kerja. Hasil penelitian nilai $F = 87,174$ dengan $sig.=0.000$. Artinya secara simultan (bersama-sama) Kesiapan Perubahan (X_1), Dukungan Organisasi (X_2) dan Psychological Capital (X_3) memiliki hubungan terhadap stres kerja (Y). Sumbangan efektif yang dominan terhadap stress kerja adalah Kesiapan menghadapi perubahan

sebesar 23,11% dan Psychological Capital sebesar 21,90%, sedangkan sumbangan terkecil dari variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 7,77% terhadap stress kerja.

Mitchell (2018) mendefinisikan perubahan organisasi sebagai peralihan suatu organisasi dari kondisi saat ini menuju kondisi masa depan yang diinginkan, dengan tujuan meningkatkan efektivitasnya. Kesiapan menghadapi perubahan adalah predisposisi individu untuk menerima dan berpartisipasi dalam perubahan organisasi, dipengaruhi oleh sikap, nilai-nilai, kepercayaan, dan pengalaman individu dalam menghadapi perubahan, serta pengaruh lingkungan dan cara perubahan diimplementasikan (Lehman, 2015; Desplaces, 2018; Greenberg, dalam Jex & Britt 2019). Seseorang dikatakan siap menghadapi perubahan saat ia secara emosional dan kognitif terlibat dalam proses perubahan serta diimbangi dengan niat perubahan. Namun, perubahan dalam organisasi seringkali membawa dampak yang tidak menguntungkan misalnya munculnya resistensi dari karyawan. Selain berdampak pada kegagalan perubahan organisasi, tingkat kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan akan berdampak pada ketidakpastian psikologis yang akan meningkatkan stres kerja. Jika dikaitkan dengan konsep Job Demands-Resources (JD-R) Model yang dikemukakan oleh Bakker, Demerouti, dan Sanz-Vergel (2023) menggambarkan dua dimensi utama dalam lingkungan kerja, yaitu "job demands" (tuntutan pekerjaan) dan "job resources" (sumber daya pekerjaan). Job Demands ini mencakup semua tuntutan, fisik atau psikologis, yang ditimbulkan oleh pekerjaan. Dalam konteks perubahan organisasi, tuntutan tersebut bisa termasuk peningkatan beban kerja, ketidakpastian, perubahan dalam peran atau tugas, dan sebagainya. Ketidaksiapan menghadapi perubahan organisasi dapat menciptakan tuntutan tambahan ini dan selanjutnya akan mempengaruhi stres kerja. Dalam konteks perubahan organisasi, jika karyawan tidak merasa siap menghadapinya, mereka mungkin mengalami stres yang disebabkan oleh ketidakpastian, perasaan tidak mampu mengatasi perubahan, atau kekhawatiran tentang dampak perubahan pada pekerjaan dan kehidupan mereka. Di Lingkungan ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur sendiri jenis perubahan yang sering muncul adalah perubahan episodik dan tidak direncanakan karena sering dipicu faktor eksternal misalnya perubahan besar dalam struktur organisasi. Perubahan tingkat beban kerja yang muncul seiring dengan tuntutan tugas yang semakin meningkat namun kadangkala tidak diimbangi dengan sumberdaya pekerjaan yang memadai. Perubahan sistem kerja baru memunculkan beban tugas tambahan jika belum diimbangi dengan pendampingan yang sesuai. Rasa ketidakpastian sering muncul karena sering berubahnya regulasi dari instansi vertikal sehingga menuntut untuk segera menyesuaikan diri. Seringkali perubahan dalam peran atau tugas juga menyebabkan beban tersendiri. Kebijakan organisasi dalam melakukan perubahan tidak dapat dihindari. Perubahan merupakan suatu bentuk kepekaan organisasi dalam menghadapi persaingan globalisasi. Berbagai macam reaksi muncul dari ASN terkait perubahan yang terjadi di organisasi. Agar suatu perubahan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan maka diperlukan adanya suatu kesiapan dari ASN dalam menghadapi perubahan yang ada.

Konsep persepsi dukungan organisasi adalah pemahaman individu tentang sejauh mana organisasi mereka menyediakan dukungan, bantuan, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka. Eisenberger (1986) mengemukakan Teori Persepsi Dukungan Organisasi (Organizational Support Theory). Menurut teori ini, individu membentuk persepsi tentang dukungan organisasi berdasarkan tiga faktor: dukungan yang dirasakan dari atasan, rekan kerja, dan organisasi itu sendiri.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang dikemukakan Eisenberger dkk (1986) bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan andil terhadap kondisi stres kerja karyawan. Hubungan yang baik antar karyawan akan menciptakan keyakinan untuk saling mendukung satu sama lain. Keyakinan tersebut yang akan menciptakan persepsi seseorang mengenai dukungan yang diberikan oleh instansi untuk mengatasi stres kerja. Dalam budaya kerja ASN sendiri, peran serta atasan/pimpinan menjadi faktor kunci dalam menentukan kebijakan dan penilaian ASN. Untuk itu banyak ASN yang merasa perlu mendapatkan dukungan dari atasan sehingga bersedia memunculkan ide dan berkinerja lebih baik. Persepsi dukungan organisasi mampu menciptakan komitmen terhadap organisasi, kepuasan kerja, kebanggaan terhadap organisasi serta mengurangi tingkat kebosanan pada rutinitas kerja di lingkungan ASN. Dampak negative yang terjadi bila karyawan di suatu organisasi tidak merasakan persepsi dukungan organisasi adalah merasa tidak nyaman, stres dalam melakukan tugas hingga memunculkan dampak negatif bagi organisasi.

Salah satu aspek sumberdaya pekerjaan yang sifatnya internal adalah psychological capital. Menurut Luthans et. al., (2008) Psychological capital sendiri merupakan konsep yang mengkombinasikan empat faktor psikologis yaitu harapan (hope), optimisme (optimism), ketangguhan (resilience) dan keyakinan diri (self-efficacy). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa tingginya psychological capital (psycap) sangat berpengaruh terhadap stres kerja pada seseorang. Jika dikaitkan dengan konsep Job Demands-Resources (JD-R) Model yang dikemukakan oleh Bakker, Demerouti, dan Sanz-Vergel (2023) menggambarkan dua dimensi utama dalam lingkungan kerja, yaitu "job demands" (tuntutan pekerjaan) dan "job resources" (sumber daya pekerjaan) maka psychological capital tergolong sebagai sumberdaya pekerjaan.

Individu yang optimis akan melihat peluang kesuksesan mereka tinggi. Dengan percaya diri (yaitu, memiliki efikasi tinggi), mereka akan dengan sengaja memilih tujuan-tujuan yang menantang dan termotivasi untuk mencapainya. Harapan akan mendorong generasi dan pengejaran berbagai cara menuju tujuan-tujuan tersebut, dan ketahanan akan memungkinkan pemulihan dari hambatan saat jalur terhalang. Bersama-sama, psychological capital ini akan membantu menjaga rasa kendali dan niat internal saat tujuan-tujuan sedang dikejar dan dicapai. Dengan memiliki psychological capital yang tinggi ini maka faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja terutama dari faktor individual seseorang akan menjadi semakin berkurang.

Berdasarkan hasil uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat hubungan antara kesiapan menghadapi perubahan, persepsi dukungan organisasi dan psychological capital terhadap stres kerja. Stres yang dirasakan ASN dapat berkurang jika ia memiliki kesiapan menghadapi perubahan, dimana ia secara emosional dan kognitif siap menghadapi perubahan serta memiliki niat mendukung perubahan. Saat seorang ASN memiliki persepsi yang baik mengenai kondisi kerjanya dan mendapatkan bentuk dukungan dan penghargaan dari organisasi terutama kesejahteraan dan keadilan maka lebih tidak rentan akan mengalami stres kerja. Demikian juga jika memiliki psychological capital yang baik maka ASN memiliki kepercayaan diri tinggi dan optimis dengan tugas-tugas yang menantang, memiliki harapan untuk mendorong tujuannya untuk mengatasi semua kesulitan dalam pekerjaan sehingga faktor yang mengarahkan pada stres kerja juga berkurang.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara Kesiapan Menghadapi Perubahan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Psychological Capital terhadap Stres Kerja ASN di Lingkungan Provinsi Jawa Timur, Kota Surabaya. Hasil penelitian terhadap 238 ASN menunjukkan bahwa Kesiapan Menghadapi Perubahan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Psychological Capital berhubungan negatif dengan Stres Kerja. Secara parsial, Kesiapan Menghadapi Perubahan ($t=-5,629$, $p<0,05$), Persepsi Dukungan Organisasi ($t=-2,384$, $p<0,05$), dan Psychological Capital ($t=-4,984$, $p<0,05$) masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Analisis simultan menunjukkan ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan ($F=87,174$, $p<0,05$), dengan kontribusi terbesar dari Kesiapan Menghadapi Perubahan (23,11%) dan Psychological Capital (21,90%), sedangkan Persepsi Dukungan Organisasi memberikan kontribusi 7,77%. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun ASN yang memiliki kesiapan menghadapi perubahan dan psychological capital tinggi, mereka tetap rentan mengalami stres kerja jika kurang mendapatkan dukungan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan persepsi dukungan organisasi melalui komunikasi intra-organisasi dan pengembangan diri karyawan sangat penting untuk mengurangi stres kerja. Saran bagi instansi terkait meliputi program pengembangan diri tahunan, pemberian reward, konseling rutin, dan latihan fisik dan mental untuk meningkatkan kesejahteraan ASN. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengkaji lebih mendalam faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja ASN dengan pendekatan observasi dan wawancara.

REFERENSI

- Aamodt, M. G. (2019). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach* (edisi ke-6). USA: Wadsworth.
- Abrahamson, E. (2018). Change without Pain. *Harvard Business Review*.
- Agresti, A., & Finlay, B. (2012). *Métodos Estatísticos para as Ciências Sociais*. Penso Editora.
- Amason, P., & Allen, M. W. (1997). Intraorganizational communication, perceived organizational support, and gender. *Sex Roles*, 37, 955-977.
- Amason, P., & Allen, M. W. (1997). Intraorganizational communication, perceived organizational support, and gender. *Sex Roles*, 37, 955-977.
- Anugrahi, S. (2017). Hubungan antara Perubahan Organisasi dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Karyawan Pelaksana PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Luthans, F. (2011). Experimentally Analyzing the Impact of Leader Positivity on Follower Positivity and Performance. *The Leadership Quarterly*, 21(2), 350-364.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48, 677-693.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar

- Babbie, E. R. (2020). *The Practice of Social Research*. Cengage Learning.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25-53.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2016). Why Entrepreneurs Often Experience Low, Not High, Levels of Stress: The Joint Effects of Selection and Psychological Capital. *Journal of Management*, 42(3), 742-768.
- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (2018). *Management*. McGraw Hill, Inc., New York.
- Beckhard, R. (1975). Strategies for large system change. *Sloan Management Review* (pre-1986), 16(2), 43.
- Bell, C., Johnston, D., Allan, J., Pollard, B., & Johnston, M. (2017). What do Demand-Control and Effort-Reward work stress questionnaires really measure? A discriminant content validity study of relevance and representativeness of measures. *British Journal of Health Psychology*, 22(2), 295-329.
- Berry, L. M. (2018). *Psychology at Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Singapore: McGraw Hill.
- Bouckennooghe, D., Devos, G., & Van Den Broeck, H. (2009). Organizational change questionnaire—climate of change, processes, and readiness: Development of a new instrument. *The Journal of psychology*, 143(6), 559-599.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons.
- Bungin, B. (2013). *Metode penelitian sosial & ekonomi: format-format kuantitatif dan kualitatif untuk studi sosiologi, kebijakan, publik, komunikasi, manajemen, dan pemasara edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Canboy, B., Tillou, C., Barzantny, C., Güçlü, B., & Benichoux, F. (2021). The impact of perceived organizational support on work meaningfulness, engagement, and perceived stress in France. *European Management Journal*.
- Cascio, W. F. (2019). *Applied Psychology in Human Resource Management* (edisi ke-5). New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Çelik, M. (2018). The Effect of Psychological Capital Level of Employees on Workplace Stress and Employee Turnover Intention. *Innovar*, 28(68), 67-75.
- Chênevert, D., Chênevert, S., & Bosak, J. (2019). The Role of Change Readiness and Colleague Support in the role stressors and withdrawal behaviors relationship among health care employees. *Journal of Organizational Change Management*, 32(2), 208-223.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques*. John Wiley & Sons.
- Colligan, T. W., & Higgins, E. M. (2006). Workplace stress: Etiology and consequences. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21(2), 89-97.
- Corr, C. A. (2020). Elisabeth Kübler-Ross and the “five stages” model in a Sampling of Recent American Textbooks. *OMEGA-Journal of Death and Dying*, First Edition.
- Creswell, J. W. & Creswell, J., D. (2017). *Research Methods: Quantitative and Mixed Methods Approaches* (5th edition). SAGE Publications.
- Daft, R. L. (2018). *Management* (edisi bahasa Indonesia). Jakarta: Salemba Empat.
- Davis, K. (1982). *Human Behavior at Work*. New Delhi: McGraw-Hill.
- Desplaces, D. (2018). A Multilevel Approach to Individual Readiness to Change. *Journal of Behavioral and Applied Management, Communication*, 25-39.
- Eisenberger & Huntington. (2018). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied*

- Psychology, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P., (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812–820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- Eisenberger, R., Eisenberger, R., Hutchison, S., & Sowa, D., (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500.
- El Hami, A., & Hinduan, Z. R. (2015). Organizational Change Readiness pada Universitas X. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(1), 1-16.
- Fisher, C. D. (1985). Social support and adjustment to work: A longitudinal study. *Journal of Management*, 11(3), 39-53.
- Fontana, A. (2020). *Innovate We Can't*. Bekasi: Cipta Inovasi Sejahtera.
- George, J. M., & Jones, G., R. (2001). Towards a Process Model of Individual Change in Organizations. *Human Relations*, 54, 3–22.
- Piderit, S. K. (2000). Rethinking Resistance and Recognizing Ambivalence: A Multidimensional View of Attitudes Toward an Organizational Change. *Academy of Management Review*, 25, 783–794.
- Hair, J. F. (2009). *Multivariate Data Analysis*.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Harms, P., & Harms, F. (2012). Measuring Implicit Psychological Constructs in Organizational Behavior: An Example Using Psychological Capital. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589-594.
- Hobfoll, S. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324.
- Hutchison, J., & Smith, A. D. (2019). *Perceived Organizational Support*. New York: Oxford University Press.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Jensen, M. S. (2012). Psychological capital: Key to understanding entrepreneurial stress? *Economics & Business Journal: Inquiries & Perspectives*, 4, 44-55.
- Jerald, G. R. (2018). *Organizational Theory, Design, and Change*. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Jewell, L. N., & Siegal, M. (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Penerbit Arcan.
- Jex, S. M. & Britt, T. W. (2018). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Kanter, R. M. (1992). *Challenge of organizational change: How companies experience it and leaders guide it*. Simon and Schuster.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. doi:10.2307/2392498.
- Kerlinger, F. J. (1986). *Foundations of Behavioral Research*. Holt, Rinehart, and Winston.
- Kern, M., Zapf, D. (2021). Ready for change? A longitudinal examination of challenge stressors in the context of organizational change. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 204.
- Kothari, C. R. (2004). *Research Methodology: Methods and Techniques*. New Age International.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard business press.
- Kram, K. E., & Hall, D. T. (1989). *Mentoring as an antidote to stress during corporate*

- trauma. *Human Resource Management*, 28(1), 493-510.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lasmahadi. (2020). *Perubahan Dalam Perusahaan: Tantangan atau Ancaman?*.
- Lehman, W. E. K., Greener, J. Kreitner & A. D. (2015). Assessing organizational readiness for change. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 22, 197-209.
- Luthans, F. (2019). *Perilaku Organisasi (Edisi Sepuluh)*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7(2), 209-221.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K., Luthans, B. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., Avolio, B. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. New York: Oxford University Press.
- Mahardhika, T. S. (2017). *Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Bagian Winding di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*. (Online) http://eprints.ums.ac.id/57288/1/N_ASKAH%20PUBLIKASI.pdf
- Maramis W. (2010). *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa: Stressor, Stres, dan Penyesuaian diri*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. In: Snyder, C. R., & Lopez, S. (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (74-88). Oxford: Oxford University Press.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management (edisi bahasa Indonesia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Matsui, T., & Onglatco, M. L. (1992). Career self-efficacy of the relation between occupational stress and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 41(1), 79-88.
- Mensah, J., & Amponsah-Tawiah, K. (2016). Mitigating Occupational Stress: The Role of Psychological Capital. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(4), 189-203.
- Miswar. (2019). *Hubungan Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi dengan Stres Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh*.
- Mitchell, T. R. (Ed.). (2018). *People in Organization: An Introduction to Organizational Behavior*. Tokyo: McGraw Hill.
- Muldoon, J. (2020). Kurt Lewin: Organizational change. *The Palgrave Handbook of Management History*, 615-632.
- Nelson, D. R., & Sutton, C. (1990). Chronic work stress and coping: A longitudinal study and suggested new directions. *Academy of Management Journal*, 33(4), 859-869.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological Capital: A Review

- and Synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 120-138.
- Nurtjahjanti, H. (2018). Spiritualitas kerja sebagai ekspresi keinginan diri karyawan untuk mencari makna dan tujuan hidup dalam organisasi. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1), 27-30.
- Paris, B. J. (1999). Karen Horney's vision of the self. *The American journal of psychoanalysis*, 59(2), 157-166.
- Patnaik, S., Mishra, U. S., & Mishra, B. B. (2021). Can Psychological Capital Reduce Stress and Job Insecurity? An Experimental Examination with Indian Evidence. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-26.
- Petersen, K. (2015). Authentic Leadership and Unit Outcomes: Additive and Interactive Contributions of Climate and Psychological Capital. PhD Thesis, Bellevue University, Bellevue, NE.
- Ratnasari, A. A., & Prasetyo, A. R. (2017). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Stres Kerja. *Jurnal Empati*, 6(2), 70-76.
- Riggio, R. E. (2019). Introduction to Industrial/Organizational Psychology.
- Robbins, S. P., & Judge, T., (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Salmawati, Lusia. (2014). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja dan Stres Kerja pada Perawat di RSU Anutapura Palu. Tesis. UGM, Yogyakarta.
- Sanusi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarfraz, M., Sarfraz, W., Sarwar, A., Abdullah, M. I., Imran, M. K., & Shafique, I. (2019). Mitigating the effect of perceived organizational support on stress in the presence of workplace ostracism in the Pakistani nursing sector. *Psychology research and behavior management*, 839-849.
- Schneider, S. L. (2001). In search of realistic optimism. *American Psychologist*, 56(3), 250-261.
- Seber, G. A., Lee, A. J. (2003). *Linear Regression Analysis* (Vol. 330). John Wiley & Sons.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*. New York, NY, USA: Pocket Books.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Selye, H. (1975). Stress and distress. *Comprehensive therapy*, 1(8), 9-13.
- Selye, H. (1976). Further thoughts on stress without distress. *Medical Times*, 104, 124-132.
- Sin, N. L., Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing Well-Being and Alleviating Depressive Symptoms with Positive Psychology Interventions: A Practice-Friendly Meta-Analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 65(5), 467-487.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of Hope*. San Diego, CA, USA: Academic Press.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., and Sigmon, S. T., et al. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585.
- Sudjana. (2003). *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung: Tarsito.
- Terry, G., & Rue, L., W. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Totterdell, P., Totterdell, S., & Wall, T. (2006). An intra-individual test of the demands-

- control model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 63-85.
- Trochim, W. M., Donnelly, J. P. (2001). *Research Methods Knowledge Base* (Vol. 2). Macmillan Publishing Company, New York: Atomic Dog Pub.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B., L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320-333.
- Virgă, D., Baci, E. L., Lazăr, T. A., & Lupșă, D. (2020). Psychological Capital Protects Social Workers from Burnout and Secondary Traumatic Stress. *Sustainability*, 12(6), 2246.
- Waluyo, M. (2013). *Psikologi industri*. Jakarta: Akademia Permata
- Walgito, B. (2010). *Pengantar psikologi umum*.
- Wanberg, C. R., & Banas, J., T. (2020). Predictors and outcomes of openness to change in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85, 132-142.
- Wang, D., Wang, X., & Xia, N., (2018). How Safety-Related Stress Affects Workers' Safety Behavior: The Moderating Role of Psychological Capital. *Safety Science*, 103, 247-259.
- Weick, K. E. (2019). *The Social Psychology of Organizing*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Xu, Z., & Yang, F. (2021). The impact of perceived organizational support on the relationship between job stress and burnout: a mediating or moderating role? *Current Psychology*, 40, 402-413.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Youssef-Morgan, C. M., Sundermann, D. (2014). Positive Interventions: From Prevention to Amplification. In *An Introduction to Work Psychology*, ed. M. Peeters, J. de Jong, T. Taris, pp. 458-480. New York: Wiley-Blackwell.
- Zewude, G. T., & Hercz, M. (2021). Psychological Capital and Teacher Well-Being: The Mediation Role of Coping with Stress. *European Journal of Educational Research*, 10(3), 1227-1245.