E-ISSN: 3031-8521
P-ISSN: 3032-1867
Halaman 8-23
Volume 2 Nomor 4 Tahun 2025

Hubungan Kesejahteraan Finansial Dengan Tingkat Stress Kerja Pada Karyawan Di Kota Surabaya

RA. Adelia Afifah Nasywa Izzati[1], Zolanda Avis Qusnul Khotimah[2], Natashya Emmanuela Dua Padang[3]

Universitas Airlangga
e-mail: gladysadelia1929@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menyelidiki hubungan antara kesejahteraan finansial dan stres kerja pada karyawan di Surabaya. Kesejahteraan finansial mencerminkan kemampuan individu untuk mengelola sumber daya keuangan secara efektif, sementara stres kerja muncul dari tuntutan kerja yang berlebihan. Dengan menggunakan metode korelasional deskriptif kuantitatif, data dikumpulkan dari 107 responden melalui survei dan dianalisis melalui uji statistik, termasuk uji validitas reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji korelasi pearson, dan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan namun lemah (korelasi pearson = 0.293, p = 0.002), yang mengindikasikan bahwa karyawan dengan kondisi keuangan yang stabil lebih siap untuk menangani stres di tempat kerja. Sebaliknya, ketidakstabilan keuangan memperburuk stres, berdampak negatif pada kesehatan mental dan produktivitas di tempat kerja. Penelitian ini mengkonfirmasi validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan, memastikan pengukuran variabel yang akurat. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya menangani kesejahteraan finansial dalam manajemen tempat kerja, merekomendasikan organisasi untuk menerapkan pelatihan literasi keuangan dan memberikan tunjangan untuk meringankan tekanan finansial. Intervensi semacam itu dapat meningkatkan ketahanan karyawan, mengurangi stres, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Kata kunci: *Kesejahteraan Finansial, Stres Kerja, Produktivitas Karyawan, Manajemen Tempat Kerja, Analisis Kuantitatif*

Abstract

This study investigates the relationship between financial well-being and work stress among employees in Surabaya. Financial well-being reflects an individual's ability to manage financial resources effectively, while work stress emerges from excessive workplace demands. Using a quantitative descriptive correlational method, data were collected from 107 respondents via surveys and analyzed through statistical tests, including validity reliability tests, normality tests, linearity tests, pearson correlation tests, and t-tests. The results reveal a significant but weak positive correlation (Pearson correlation = 0.293, p = 0.002), indicating that employees with stable financial conditions are better equipped to handle workplace stress. Conversely, financial instability exacerbates stress, negatively impacting mental health and workplace productivity. The research confirmed the validity and reliability of the instruments used,

ensuring accurate measurement of the variables. These findings underscore the importance of addressing financial well-being in workplace management, recommending organizations to implement financial literacy training and provide benefits to alleviate financial pressures. Such interventions can improve employee resilience, reduce stress, and foster a healthier and more productive work environment.

Keywords : *Financial Well-Being, Work Stress, Employee Productivity, Workplace Management, Quantitative Analysis*

LATAR BELAKANG

Kesejahteraan finansial dan stres kerja merupakan dua elemen yang memiliki peran penting dalam mempengaruhi kualitas hidup individu, terutama di lingkungan kerja. Kesejahteraan finansial sering kali diartikan sebagai keadaan dimana seseorang merasa aman dan stabil secara finansial, memiliki cukup sumber daya untuk memenuhi kebutuhan hidup, serta merasa tidak khawatir akan masa depan finansialnya. Dalam konteks ini, kesejahteraan finansial tidak hanya terkait dengan penghasilan yang diterima, tetapi juga kemampuan individu untuk mengelola keuangan secara bijaksana, termasuk pengaturan pengeluaran, tabungan, investasi, serta perencanaan pensiun. Karyawan yang memiliki kesejahteraan finansial yang baik cenderung lebih puas dengan kehidupan mereka, merasa lebih tenang dan dapat bekerja lebih efisien, karena mereka tidak terbebani oleh masalah finansial (Kim et al., 2015; Moser et al., 2019). Sebaliknya, stres kerja merupakan respons psikologis dan fisik yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dianggap melampaui kemampuan atau sumber daya yang dimiliki seseorang untuk mengatasinya. Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai macam, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, ambiguitas peran, dan konflik antara karyawan dan atasannya. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya dan bertahan dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan.

Kesejahteraan finansial adalah kondisi di mana seseorang merasa aman secara ekonomi, mampu mengelola penghasilan dengan baik, serta memiliki pengaturan yang jelas untuk masa depan keuangan, seperti tabungan, investasi, dan perencanaan pensiun. Dalam hal ini, kesejahteraan finansial tidak hanya terkait dengan penghasilan yang diterima, tetapi juga dengan kemampuan untuk mengelola utang dan merencanakan keuangan jangka panjang. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa orang yang memiliki kesejahteraan finansial yang baik cenderung memiliki lebih sedikit kekhawatiran finansial dan mampu fokus pada pekerjaannya tanpa mengkhawatirkan keuangan. Di sisi lain, masalah finansial seperti penghasilan yang tidak mencukupi atau hutang yang menumpuk dapat menyebabkan stres yang signifikan, mempengaruhi kesehatan mental, serta merusak produktivitas di tempat kerja (Moser et al., 2019).

Stres kerja adalah respons psikologis terhadap tekanan yang berasal dari tuntutan pekerjaan. Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang

berlebihan, ketidakjelasan dalam peran pekerjaan, masalah hubungan dengan rekan kerja atau atasan, dan tuntutan waktu yang ketat. Menurut Arwidiana & Citrawati (2023) stress kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para karyawan, dan dapat terjadi pada setiap unit kerja, baik pemerintahan maupun swasta. Stres yang terjadi di tempat kerja dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas kinerja dan produktivitas mereka. Lebih jauh lagi, stres yang tidak dikelola dengan baik dapat memicu masalah seperti kelelahan, depresi, dan gangguan tidur, yang secara langsung berdampak pada kemampuan mereka untuk bekerja dengan efisien. Stres yang kronis juga berhubungan dengan absensi yang lebih tinggi dan tingkat turnover yang meningkat, yang menyebabkan kerugian bagi organisasi (Kabat-Zinn, 2018)

Hubungan antara kesejahteraan finansial dan stres kerja karyawan adalah topik yang penting karena keduanya saling memengaruhi dalam kehidupan sehari-hari seorang karyawan. Ketika seseorang menghadapi masalah keuangan, misalnya penghasilan yang tidak cukup, hutang yang menumpuk, atau ketidakpastian tentang masa depan finansial, hal ini dapat menambah beban psikologis yang sudah ada, dan meningkatkan tingkat stres kerja mereka. Sebaliknya, seseorang yang memiliki kestabilan finansial cenderung merasa lebih tenang dan mampu mengatasi tekanan di tempat kerja dengan lebih baik, karena mereka tidak terbebani oleh kekhawatiran terkait masalah keuangan. Penelitian yang dilakukan oleh Kim et al. (2015) mengungkapkan bahwa ketidakpastian finansial dapat memperburuk kondisi stres yang dirasakan oleh karyawan, sementara kesejahteraan finansial yang baik dapat berfungsi sebagai pelindung dari stres yang berlebihan. Karyawan yang merasa aman dalam hal finansial lebih mungkin untuk fokus pada pekerjaan dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berkontribusi pada organisasi mereka.

Namun, hubungan antara kedua faktor ini bersifat kompleks. Tidak hanya kesejahteraan finansial yang mempengaruhi tingkat stres kerja, tetapi juga faktor-faktor lain, seperti budaya organisasi, dukungan sosial di tempat kerja, serta kualitas hubungan antara karyawan dan manajer. Program kesejahteraan finansial yang baik yang ditawarkan oleh perusahaan dapat mengurangi tingkat stres kerja dengan memberikan rasa aman dan mendukung karyawan dalam merencanakan masa depan mereka secara finansial. Sebagai contoh, perusahaan yang menawarkan program perencanaan pensiun, asuransi kesehatan, dan pelatihan pengelolaan keuangan pribadi dapat membantu karyawan merasa lebih tenang dalam menghadapi masalah keuangan mereka (Pratama & Suprayogi, 2020). Program-program ini memberikan dukungan yang tidak hanya meningkatkan kesejahteraan finansial, tetapi juga mengurangi tingkat stres yang timbul akibat masalah finansial.

Sebaliknya, stres kerja yang tinggi dapat memperburuk keadaan finansial seseorang. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan penurunan kinerja, absensi yang lebih tinggi, dan bahkan turnover yang lebih besar. Hal ini dapat mempengaruhi pendapatan seseorang, baik dalam bentuk gaji maupun peluang kenaikan jabatan.

Karyawan yang mengalami stres berat cenderung memiliki kualitas hidup yang lebih rendah, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kondisi finansial mereka (Beehr & Newman, 2017). Oleh karena itu, ada hubungan timbal balik antara stres kerja dan kesejahteraan finansial, dimana stres dapat mempengaruhi kondisi finansial, dan kondisi finansial yang buruk dapat memperburuk stres kerja.

Studi oleh Moser et al. (2019) juga menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami masalah keuangan lebih rentan terhadap stres kerja yang lebih tinggi, dan sebaliknya, karyawan yang merasa aman secara finansial lebih cenderung puas dengan pekerjaan mereka dan lakukan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini mendukung gagasan bahwa kesejahteraan finansial dan stres kerja berkaitan erat, dan keduanya perlu dipertimbangkan secara bersamaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Di Indonesia, fenomena ini juga semakin relevan mengingat kondisi ekonomi yang dinamis dan tingkat literasi finansial yang masih tergolong rendah. Banyak karyawan yang menghadapi kesulitan dalam mengelola keuangan mereka, terutama di tengah inflasi yang meningkat dan ketidakpastian ekonomi global. Penelitian oleh Siahaan et al. (2021) menemukan bahwa banyak karyawan Indonesia yang merasa tertekan oleh masalah finansial, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat stres kerja mereka. Dalam konteks ini, penting bagi perusahaan untuk memahami hubungan antara kedua faktor ini dan merancang kebijakan yang dapat membantu karyawan mengelola keuangan mereka dengan lebih baik, seperti menyediakan pelatihan finansial dan menawarkan manfaat kesejahteraan yang dapat meringankan beban finansial mereka.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif korelasional. Menurut Sugiyono dan Lestari (2021), penelitian metode kuantitatif yaitu teknik yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang dipergunakan di dalam penelitian pada suatu populasi maupun sampel tertentu. Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian dengan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis data yang memiliki sifat kuantitatif atau statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif,yang dimana studi didalamnya membantu mengumpulkan data selama penelitian.

Penelitian deskriptif korelasional merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan dan menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel tanpa melakukan manipulasi atau intervensi terhadap variabel-variabel tersebut. Jenis penelitian ini ditandai dengan kemampuannya untuk menggambarkan kondisi dan hubungan, menjadikannya alat yang berharga untuk pengujian hipotesis dan pengembangan teori (Pratama et al., 2023). Tujuan utamanya adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel dan seberapa kuat hubungan tersebut. Penelitian deskriptif korelasi memberikan pemahaman mengenai hubungan antar variabel dalam suatu populasi, yang dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut atau intervensi yang diperlukan.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan suatu hal utama yang berupa sumber informasi. Indriantoro dan Supomo, dalam Amin et al., (2023) juga mendefinisikan populasi sebagai sekelompok individu, kejadian maupun sesuatu yang memiliki karakteristik tersendiri. Penelitian ini menggunakan populasi yaitu Karyawan.

Menurut Noeraini dan Sugiyono (2016) sampel merupakan bagian dari sekumpulan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan diambil dengan cara tertentu sehingga mampu mewakilkan bagian dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik snowball sampling, di mana peneliti memiliki responden yang dapat membantu peneliti untuk melakukan penyebaran kuesioner dan pengisian kuesioner sehingga data yang akan didapatkan semakin banyak. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada para karyawan yang ada di Kota Surabaya. Sampel diambil secara acak dengan jumlah 100 responden menggunakan teknik simple random sampling

Teknik Pengumpulan Data

a. Pembagian Angket (*Questionnaire*)

Menurut Noeraini dan Sugiyono (2016), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada partisipan untuk dijawab terkait dengan variabel yang diteliti. Kuesioner dirancang untuk memenuhi kebutuhan para peneliti dalam mengumpulkan data yang akurat, relevan, dan dapat dipertanggungjawabkan guna mendukung analisis serta pengambilan keputusan yang berbasis bukti (Peck et al., 2021).

b. Studi Dokumentasi

Penelitian oleh Ardiansyah et all., (2023) membahas teknik pengumpulan data dalam penelitian ilmiah pendidikan, termasuk studi dokumentasi, dan menyoroti pentingnya validitas dan reliabilitas dalam penggunaan dokumen sebagai sumber data. Pengumpulan data dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen yang secara langsung berkaitan dengan masalah penelitian. Tujuannya adalah untuk memperoleh landasan teori yang relevan serta memperluas wawasan peneliti, sehingga dapat mendukung proses penelitian secara lebih komprehensif. Data tersebut dapat ditemukan di dalam berbagai jurnal penelitian, buku, maupun informasi yang terdapat pada situs internet yang kredibel serta hal-hal yang mampu menunjang penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah metode untuk metode yang digunakan untuk mengolah data dan informasi yang telah dikumpulkan. Menurut Nurdewi (2022), analisis data adalah usaha untuk menemukan dan menyusun hasil observasi, wawancara, dan kuesioner dengan sistematis. Penelitian ini menggunakan satu metode pengolahan data dalam menganalisis data penelitian, yaitu regresi linear berganda. Data yang sudah diperoleh

akan diolah serta dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Analisis yang akan diterapkan untuk menguji data adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Data

Sebelum melakukan pengolahan lebih lanjut, maka sebagai syarat utama dalam pengolahan data dan menganalisis data yaitu data tersebut telah valid atau reliabel. Menurut Abdulah et al., (2021), uji instrumen data merujuk pada proses pengujian yang dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas. Pengujian kualitas data bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kuesioner dapat menjelaskan sesuatu yang terukur dan berguna untuk mengetahui konsistensi dari jawaban kuesioner.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dan Lestari (2021), uji validitas adalah proses pengujian untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat secara akurat dan konsisten mengukur variabel yang dimaksud. Sebuah instrumen dikatakan efektif jika mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen tersebut dianggap valid apabila nilai korelasi dari setiap pertanyaan yang ada signifikan, serta nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Validitas ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari instrumen pengukuran dapat diandalkan dan sesuai dengan tujuan.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan suatu metode untuk menguji konsistensi suatu instrumen dan dimaksudkan untuk memastikan bahwa instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang stabil dan konsisten bila digunakan berulang kali pada objek yang sama. Keandalan yang tinggi dicapai ketika data yang sama diperoleh setelah pengukuran berulang. Hasil pengukuran yg mempunyai taraf reliabilitas yang tinggi bisa memberikan output yg kredibel. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh angka yang disebut dengan koefisien reliabilitas (Noeraini dan Sugiyono, 2016). Hasil dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, dengan tingkat kemaknaan 5% (Hidayati dan Sugiyono, 2018).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang perlu untuk dipenuhi pada analisis regresi berganda yang memiliki basis OLS (Ordinary Leas Square). Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik untuk mengetahui kelayakan model pada analisis regresi linear berganda. Oleh karena itu, sebelum menggunakan sebuah model, maka perlu untuk memenuhi beberapa persyaratan maupun asumsi yang disebut sebagai asumsi klasik. Penelitian ini memiliki beberapa asumsi yang perlu untuk dipenuhi yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode statistik yang bertujuan untuk mengevaluasi distribusi data atau variabel, guna mengetahui apakah data tersebut mengikuti distribusi normal atau tidak (Sugiyono dan Lestari,2021). Uji ini penting karena distribusi data yang normal merupakan salah satu asumsi dasar dalam banyak metode analisis statistik. Sebuah variabel dapat dianggap berdistribusi normal jika jumlah sampel lebih dari 30, tetapi tetap diperlukan pengujian lebih lanjut untuk memastikan normalitas data. Untuk menguji normalitas, terdapat beberapa metode yang dapat digunakan, namun pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Data dianggap normal jika (p-value) > 0.05, begitupun sebaliknya. Pengujian ini membantu memastikan bahwa data memenuhi syarat untuk dilakukan analisis statistik parametrik.

b. Uji Linearitas

Pada uji ini bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Pengujian ini menentukan apakah terdapat hubungan linier antara dua variabel atau lebih. (Ainiya dkk., 2016). Model ini juga berfungsi untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta membantu memahami arah dan besarnya pengaruh tersebut (Ghozali, 2016). Melalui pengujian ini, peneliti dapat mengevaluasi hubungan linier yang signifikan dan mengukur kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau asumsi sementara yang digunakan untuk menguji suatu fenomena. Menurut Junaedi & Wahab (2023), sebuah dugaan awal yang dapat bersifat benar atau salah. Dalam menentukan dugaan tersebut, perlu dilakukan perhitungan statistik:

a. Uji Korelasi

Uji korelasi merupakan teknik statistik yang diterapkan untuk memeriksa keterkaitan antara dua variabel. Sasaran utama dari uji korelasi adalah untuk menilai kekuatan dan arah dari keterkaitan antara variabel-variabel tersebut. Dalam analisis ini, peneliti berusaha untuk menentukan apakah adanya perubahan pada satu variabel dapat memengaruhi variabel lainnya. Selain itu, uji korelasi juga bertujuan untuk mengevaluasi seberapa erat hubungan antara kedua variabel ini, apakah hubungan itu kuat atau lemah, dan apakah hubungan tersebut bersifat positif (kedua variabel bergerak bersama) atau negatif (kedua variabel bergerak berlawanan) (Exsight Analytics 2021).

b. Uji T

Uji T atau tes parsial bertujuan untuk memverifikasi suatu kebenaran dari hipotesis penelitian. T-test membantu menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, berdasarkan hasil perbandingan yang diuji. Selain itu, hasil dari T-test dapat menginformasikan apakah ada hubungan yang signifikan secara statistik dan secara parsial (Ghozali, 2016). Berikut adalah kriteria yang dimiliki oleh tes parsial yaitu Nilai p > 0,05, H0 diterima dan Nilai p < 0.05, H0 ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 2-5 Desember 2024, dengan fokus pada karyawan yang bekerja di Kota Surabaya. Data dikumpulkan melalui metode pengisian kuesioner yang dirancang untuk mengukur dua variabel utama, yaitu Kesejahteraan Finansial (X) dan Tingkat Stres Kerja Karyawan (Y). Sebanyak 107 responden berhasil berpartisipasi dalam penelitian ini. Responden terdiri dari berbagai latar belakang pekerjaan dan tingkat pendapatan, yang memberikan gambaran yang komprehensif tentang kondisi kesejahteraan finansial dan stres kerja karyawan di wilayah tersebut. Seluruh data yang diterima diperiksa secara menyeluruh untuk memastikan validitas dan keakuratan, termasuk mengidentifikasi dan menangani data yang tidak valid atau tidak konsisten. Setelah proses pembersihan data selesai, dilakukan analisis statistik terhadap variabel-variabel tersebut. Penelitian ini memberikan wawasan yang mendalam tentang hubungan antara Kesejahteraan Finansial dengan Tingkat Stres Kerja Karyawan, serta menjadi dasar untuk pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja di Surabaya.

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Kesejahteraan Finansial (X)

Table 1. Hasil Uji Validitas Kesejahteraan Finansial

Pertanyaan	Pearson Correlation / r hitung	Sig. (2-tailed)	r tabel	Keterangan
1	0.755	0.000	0.195	**Valid**
2	0.722	0.000	0.195	**Valid**
3	0.631	0.000	0.195	**Valid**
4	0.678	0.000	0.195	**Valid**
5	0.789	0.000	0.195	**Valid**
6	0.688	0.000	0.195	**Valid**
7	0.720	0.000	0.195	**Valid**
8	0.209	0.030	0.195	**Valid**
9	0.207	0.032	0.195	**Valid**
10	0.48	0.000	0.195	**Valid**

Sumber data : *Output* SPSS 29, 2024

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas Kesejahteraan Finansial

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.777	10

Sumber data : output SPSS 29, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada Table 1, dapat dilihat bahwa pada indikator pertanyaan variabel X seluruhnya valid. Untuk menghitung data valid atau tidak, perlu diketahui distribusi nilai rtabel dengan signifikansi 5% terlebih dahulu. Rumus dari rtabel adalah df = n-2 maka 107-2 = 105, sehingga untuk menentukan rtabel tersebut, dapat dibulatkan ke nilai N terdekat yaitu 100, maka rtabel = 0.195. Hasil analisis data menunjukan bahwa rhitung > rtabel, sehingga dapat dinyatakan valid. Pada Table 2 telah dilakukan uji reliabilitas, dengan memasukan seluruh indikator yang valid. Hasil uji tersebut menunjukan bahwa rhitung > 0.6. Cronbach's Alpha pada variabel X menunjukan nilai 0.777 sehingga dinyatakan reliabel.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Stress Kerja (Y)

Table 3. Hasil Uji Validitas Tingkat Stress Kerja

Pertanyaan	**Pearson Correlation / r hitung**	**Sig. (2-tailed)**	**r tabel**	**Keterangan**
1	0.683	0.000	0.195	**Valid**
2	0.820	0.000	0.195	**Valid**
3	0.546	0.000	0.195	**Valid**
4	0.771	0.000	0.195	**Valid**
5	0.781	0.000	0.195	**Valid**
6	0.839	0.000	0.195	**Valid**
7	0.791	0.000	0.195	**Valid**

8	0.489	0.000	0.195	**Valid**
9	0.752	0.000	0.195	**Valid**

Sumber data : output SPSS 29, 2024

Table 4. Hasil Uji Reliabilitas Tingkat Stress Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.886	9

Sumber data : output SPSS 29, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada **Table 3**, seluruh indikator pertanyaan variabel Y dinyatakan valid. Hal ini ditunjukan karena memiliki nilai r_{hitung} (Pearson Correlation) > r_{tabel}. Yang mana nilai r_{tabel} adalah 0.195 (N = 100). Dan hasil uji reliabilitas pada **Table 4**, nilai r_{hitung} > 0.6. *Cronbach's Alpha* pada variabel Y menunjukkan nilai 0.886 sehingga dinyatakan reliable

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Table 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters[ab]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	6.82627702
Most Extreme Differences	Absolute	0.049
	Positive	0.036
	Negative	-0.049
Test Statistic		0.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200

Sumber data : output SPSS 29, 2024

Mengacu pada hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang tertera pada **Table 5**, diperoleh nilai Sig. (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0.200. Angka ini melebihi level signifikansi yang sudah ditentukan sebelumnya, yaitu 0.050. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.050, dapat disimpulkan bahwa data yang dipakai dalam

penelitian ini memiliki distribusi normal. Oleh karena itu, hasil dari pengujian normalitas ini menunjukkan bahwa data yang digunakan telah memenuhi syarat distribusi normal, yang memungkinkan penerapan metode statistik parametrik untuk analisis selanjutnya

b. Uji Linearitas

Table 6. Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
Tingkat Stress Kerja Kesejahteraan Finansial	Between Groups	(Combined)	1758.941	26	67.652	1.485	0.092
		Linearity	463.372	1	463.372	10.173	0.002
		Deviation from Linearity	1295.569	25	51.823	1.138	0.324
	Within Groups		3643.825	80	45.548		
	Total		5402.766	106			

Sumber data : output SPSS 29, 2024

Dalam uji linearitas, suatu variabel dapat dinyatakan sebagai linear jika nilai signifikan yang didapatkan adalah p > 0.05. Berdasarkan data yang terdapat dalam **Table 6**, diperoleh nilai Sig. Deviation from Linearity p = 0.324 > 0.05, menunjukkan adanya hubungan antara variabel Kesejahteraan Finansial dan Tingkat Stres Kerja Karyawan memenuhi syarat linearitas. Dengan demikian, disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat linear antara Kesejahteraan Finansial dengan Tingkat Stress Kerja Karyawan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Korelasi Pearson

Table 7. Hasil Uji Korelasi Pearson

		Kesejahteraan Finansial	**Tingkat Stress Kerja Karyawan**
Kesejahteraan Finansial	Pearson Correlation	1	0.293
	Sig. (2-tailed)		0.002

	N	107	107
Tingkat Stress Kerja Karyawan	Pearson Correlation	0.293	
	Sig. (2-tailed)	0.002	
	N	107	107

Sumber data : output SPSS 29, 2024

Table 8. Derajat hubungan korelasi

Interval Koefisien	Keeratan Korelasi
0,00 – 0,20	Tidak ada korelasi
0,21 – 0,40	Korelasi lemah
0,41 – 0,60	Korelasi sedang
0,61 – 0,80	Korelasi kuat
0,81 – 1,00	Korelasi sempurna

Sumber data : Internet

Berdasarkan hasil uji korelasi pearson yang tertera pada **Table 7** menunjukan nilai signifikansi 0.002 < 0.05 (tingkat signifikansi yang ditetapkan), maka dinyatakan berkorelasi. Nilai korelasi atau Pearson Correlation yang tertera pada **Table 7** sebesar 0.293 menunjukkan hubungan yang positif dengan derajat hubungan menurut **Table 8** yaitu korelasi lemah antara Kesejahteraan Finansial dan Tingkat Stress Kerja Pada Karyawan.

b. Uji T

Table 9. Hasil Uji T

Model		Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficient		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.014	3.861		4.665	0.000
	Kesejahteraan Finansial	0.344	0.110	0.293	3.139	0.002

Sumber data : output SPSS 29, 2024

Dari hasil uji T yang tertera pada **Table 9**, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kesejahteraan Finansial sebesar 0.002 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak, sementara hipotesis alternatif (H1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kesejahteraan Finansial terhadap Tingkat Stress Kerja pada Karyawan di Kota Surabaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kesejahteraan finansial dengan tingkat stress kerja karyawan di Surabaya, meskipun dengan derajat hubungan yang lemah (Pearson Correlation = 0.293, p = 0.002). Hasil ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan finansial memiliki peran penting dalam mempengaruhi tingkat stress kerja karyawan. Ketika karyawan memiliki kondisi keuangan yang stabil, mereka cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja yang ada. Sebaliknya, ketidakstabilan finansial, seperti penghasilan yang tidak mencukupi dapat memperburuk stress kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Ozyuksel (2022), yang menyatakan bahwa produktivitas karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh stres keuangan, yang mengakibatkan kinerja kerja yang menurun dan kecemasan yang meningkat.

Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur kesejahteraan finansial dan stress kerja adalah valid dan reliabel, dengan Cronbach's Alpha masing masing sebesar 0.777 untuk variabel kesejahteraan finansial dan 0.886 untuk variabel tingkat stress kerja, menunjukkan angka yang lebih tinggi dari batas minimum yang telah ditentukan (0.600). Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian dengan akurat dan konsisten. Kuesioner dianggap sah jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya dapat secara akurat menggambarkan atau mengukur aspek yang ingin diteliti (Maliah et al., 2023). Menurut Yusoff et al., (2021) kuesioner yang valid dan reliabel dapat meningkatkan kualitas temuan penelitian, yang memungkinkan generalisasi yang akurat untuk populasi yang lebih luas.

Pada uji asumsi klasik, uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dengan nilai signifikansi 0.200, dengan menggunakan tes Kolmogorov-Smirnov. Menurut Cardoso et al., (2023), Tes Kolmogorov-Smirnov merupakan uji non-parametrik yang digunakan untuk membandingkan distribusi data sampel dengan distribusi normal untuk menentukan apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Selain itu, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara kesejahteraan finansial dan tingkat stress kerja adalah linear, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai Sig. Deviation from Linearity p = 0.324 > 0.05. Serta pada hasil uji T mengungkapkan bahwa kesejahteraan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stress kerja dengan nilai p = 0.002. Dengan kata lain, peningkatan kesejahteraan finansial yang secara signifikan dapat mengurangi stress kerja karyawan. Penelitian oleh Guo dan Huang (2023) juga menyoroti bahwa karyawan dengan tingkat kesejahteraan finansial yang lebih tinggi cenderung memiliki kesehatan mental yang lebih baik, produktivitas kerja yang meningkat, dan kemampuan yang lebih besar dalam menghadapi tekanan di tempat kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini menemukan hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan finansial dan stres kerja karyawan di Surabaya, meskipun derajat hubungannya lemah (r = 0,293, p = 0,002). Kesejahteraan finansial terbukti berperan dalam mengurangi stres kerja, di mana stabilitas keuangan membantu karyawan mengelola tekanan kerja dengan lebih baik. Instrumen penelitian valid dan reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha 0,777 untuk kesejahteraan finansial dan 0,886 untuk stres kerja. Data berdistribusi normal dan menunjukkan hubungan linear. Uji T mengungkapkan bahwa kesejahteraan finansial secara signifikan memengaruhi stres kerja (p = 0,002), sehingga peningkatan kesejahteraan finansial dapat menjadi strategi efektif untuk mengurangi stres kerja karyawan.

Penelitian ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan finansial karyawan melalui program literasi keuangan, perencanaan pensiun, dan fasilitas kesejahteraan lainnya. Langkah ini tidak hanya meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Selain itu, penelitian ini memberikan wawasan penting bahwa meningkatkan kesejahteraan finansial karyawan dapat menjadi strategi yang efektif untuk mengurangi tingkat stres kerja, sehingga mendukung kualitas kehidupan kerja yang lebih baik di lingkungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdulah, Mustadi, A., & Fitriani, W. (2021). PBL-Based Interactive Multimedia in Improving Critical Thinking Skills. 10(1), 136–144.

Ainiyah, N., Deliar, A., & Virtriana, R. (2016). *The Classical Assumption Test To Driving Factors Of Land Cover Change In The Development Region Of Northern Part Of West Java. XLI*(July), 205–210. https://doi.org/10.5194/isprsarchives-XLI-B6-205-2016

Amin, M., Indriantoro, N., & Supomo, D. (2023). Pengantar metode penelitian bisnis. Edisi ke-4. Jakarta: Salemba Empat.

Arwidiana, D. P., & Citrawati, N. K. (2023). Hubungan stress kerja dengan kinerja pegawai. 6(1), 116–123

Beehr, T. A., & Newman, J. E. (2017). *Social support, occupational stress, and job performance. In Stress and Health at Work* (pp. 122-142). Springer, Cham

Bilal, M., & Zulfiqar, A. (2016). *The role of financial literacy in financial well-being. International Journal of Finance and Banking Studies*, 5(3), 45-58.

Budiarsa, K. I. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. CV. Pena Persada.

Cardoso, F. C., Berri, R. A., Lucca, G., Borges, E. N., & Mattos, V. L. D. de. (2023). *Normality tests: a study of residuals obtained on time series tendency modeling. Exacta*, 9(31), 19–21.

Chu, S. L., Bressler, M., & Kim, B. Y. (2023). *Understanding financial well-being: The role of financial literacy and management. Journal of Personal Finance*, 25(1), 87-102.

Guo, B., & Huang, J. (2023). Financial Well-Being and Financial Capability among Low-Income Entrepreneurs.

Heo, W., Saboe, L., Cho, S. H., & Lee, P. S. (2018). *Association between Personality and Financial Well-being: Strategies for More Effective Financial Education, Counseling and Advising. In Consumer Interests Annual* (Vol. 64).

Hidayati, L. N., & Sugiyono, S. (2018). Pengaruh harga, kepercayaan, keamanan, dan persepsi akan risiko terhadap keputusan pembelian sepatu Nike melalui instagram. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 7(11).

Indriantoro, N., & Supomo, D. (2023). Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Jakarta: Salemba Empat.

Jain, R., & Kaur, S. (2014). *Impact of work environment on job satisfaction. International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1).

Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis Penelitian dalam Kesehatan. 6(2), 142–146.

Kabat-Zinn, J. (2018). Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness. Delta.

Kim, J., Koo, J. W., & Lee, S. H. (2015). *Financial well-being and work-related stress: The roles of financial stability and stress management. Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 78-87.

Maliah, M., Damayanti, R., Heryati, H., & Saputra, E. (2023). Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI). Jurnal Media Wahana Ekonomika, 20(1), 104–119. https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i1.11513

Mokhtar, N., & Husniyah, A. R. (2017). *Determinants of Financial Well-Being among Public Employees in Putrajaya, Malaysia*. Pertanika J. Soc. Sci. & Hum, 25(3), 1241–1260.

Moser, C. A., Stoll, S., & Groll, A. (2019). *The relationship between financial well-being and employee stress: An empirical analysis. Journal of Occupational Health*, 61(5), 347-354

Mujib, A., Kholis, N., & Maesaroh, I. (2023). Kesejahteraan Guru Agama: Indeksasi dan Determinasi Kesejahteraan Fisik, Psikologis, Finansial, Sosial, dan Spiritual (Murni, Ed.; 1st ed.). Damera Pres

Noeraini, I. A., & Sugiyono, S. (2016). Pengaruh tingkat kepercayaan, kualitas pelayanan, dan hargaterhadap kepuasan pelanggan JNE Surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM), 5(5).

Nurdewi. (2022). Implementasi Personal Branding Smart Asn Perwujudan Bangga Melayani Di Provinsi Maluku Utara. Sentri: Jurnal Riset Ilmiah, 1(2), 297–303.

Oktafiani, M., & Pantawis, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perusahaan Leasing PT. X Cabang Pemalang Pos Comal).

Ozyuksel, S. (2022). *Financial Stress Relationship with Work Life and Financial Well-Being. European Scientific Journal, ESJ*, 18(6), 87. https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n6p87

Peck, T. C., Gonzalez-franco, M., & Pia, L. (2021). *Avatar Embodiment . A Standardized Questionnaire. 1(February)*, 1–12. https://doi.org/10.3389/frvir.2020.575943

Pratama, M. K., & Suprayogi, A. (2020). *The impact of financial wellness programs on reducing workplace stress in Indonesia. Journal of Management Development*, 39(4), 473-483.

Pratama, R., Aisyah, S. A., Putra, A. M., Rusdi, A., Sirodj., Afgan. (2023). *Correlation Research*. JIIP (Jurnal Imiah Ilmu Pendidikan), 6(3):1754-1759. doi: 10.54371/jiip.v6i3.1420

Siahaan, S., Putra, I. P., & Wibowo, F. (2021). *Financial literacy and its effect on stress and work productivity in Indonesia. International Journal of Economics and Business Administration*, 9(3), 121-134.

Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional).

Vidovicova, L. (2015). *Financial literacy and its impact on financial well-being. Journal of Financial Services Marketing,* 20(3), 192-201.

Yasin, M., Sangkota, M., Nurapiah, N., Azis, A., Sakaria, M., Wahab, A., & Pagisi, E. W. I. (2023). Pengaruh Kompensasi, Stress Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Masyarakat (Kesramas) Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.

Yusoff, M. S. B., Arifin, W. N., & Hadie, S. N. H. (2021s). ABC of questionnaire development and validation for survey research. Education in Medicine Journal, 13(1), 97–108. https://doi.org/10.21315/EIMJ2021.13.1.10