



Hubungan antara dukungan Sosial dengan Stres Kerja Karyawan Di CV. Buana Pilar Mandiri

The correlations between Social Support and Employee Job Stress at CV. Buana Pillar Mandiri

Shely Mulia Sari & Hairul Anwar Dalimunthe*

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Karyawan Di CV. Buana Pilar Mandiri. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 72 karyawan tetap CV. Buana Pilar Mandiri. Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu dengan Total Sampling. Hasil korelasi ditemukan hubungan negatif antara Dukungan sosial dengan Stres kerja, dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,594$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$ artinya hipotesis diterima. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,352$. Ini menunjukkan bahwa Dukungan sosial berdistribusi sebesar 35,20% terhadap Stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada 64,80% faktor lain yang mempengaruhi stress kerja seperti: faktor intrinsik pekerjaan, beban kerja, peran individu, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur organisasi, tuntutan dari luar organisasi dan ciri-ciri individu. Hasil uji mean dapat dilihat bahwa dukungan sosial memperoleh hasil sedang. Selanjutnya hasil stress kerja secara keseluruhan sedang.

Kata Kunci: Dukungan Sosial; Karyawan; Stres Kerja

Abstract

This study aims to determine the correlations between social support and employee job stress at CV. Buana Pillar Mandiri. The type of research used in this study is a quantitative approach. The population in this study were 72 permanent employees CV. Buana Pillar Mandiri. The technique used by researchers is Total Sampling. The results of a negative correlation between social support and work stress, with a correlation coefficient of $r_{xy} = -0.594$, with a significant $p = 0.000 < 0.05$, meaning that the hypothesis is accepted. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable and the variable is $r^2 = 0.352$. This shows that social support is distributed by 35.20% of work stress. This shows that there are 64.80% other factors that influence work stress such as: work intrinsic factors, workload, individual roles, career development, relationships in work, organizational structure, from outside the organization and individual characteristics. Based on the mean test, it can be seen that social support obtained moderate results. Furthermore, the overall work stress results are moderate.

Keywords: Employees; Job Stress; Social support

How to Cite: Sari, M.S, & Dalimunthe H. A. (2023), Hubungan antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Karyawan Di CV. Buana Pilar Mandiri. Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 5(1), 59-63,

PENDAHULUAN

Masalah stres yang berhubungan dengan organisasi juga perlu diangkat kepermukaan pada saat ini. Stress kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa di jangkau oleh kemampuannya. Setiap orang pasti pernah mengalami stres saat bekerja. Akibat stres, sering kali apa yang dikerjakan hasilnya menjadi tidak maksimal, bahkan bisa berantakan (Lubis et al., 2021; Haryati et al., 2019). Pada dasarnya setiap orang bisa mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Luthans et al., 2005). Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian individu sebagai hasil dari perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi disetiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikolog atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson, 2006).

Stres kerja merupakan kondisi dimana tuntutan terhadap pekerjaan melebihi kemampuan dari karyawan sehingga mengakibatkan berbagai reaksi negatif terhadap fisik, psikologis, maupun perilaku karyawan (Martel, 2005 dalam Saragih et al., 2020). Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumberdaya (*resource*). Tuntutan (*demand*) tersebut antara lain: tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Sedangkan Sumberdaya (*resource*) adalah hal-hal atau benda yang dapat digunakan oleh individu dalam memenuhi tuntutan. Begitu juga dalam dunia konstruksi karyawan kontraktor proyek konstruksi berkemungkinan mengalami stres kerja karena proyek konstruksi merupakan suatu kegiatan yang berlangsung dalam waktu yang terbatas dengan sumberdaya tertentu untuk mendapatkan hasil konstruksi dengan standar kualitas yang baik. Perkembangan pekerjaan konstruksi saat ini menjadi semakin kompleks dan semakin canggih.

Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka. Stres bagi karyawan dapat merupakan tantangan, rangsangan, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana karyawan tersebut memandangnya, dapat merupakan tantangan, rangsangan, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana karyawan memandangnya. Dengan adanya tuntutan pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja, serta perubahan dalam peraturan kerja dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan karyawan. Situasi yang menekan tersebut menyebabkan karyawan sering mengalami kecemasan, kejenuhan sehingga mengakibatkan terjadinya stress. Kemudian pada proyek konstruksi gedung dapat dikatakan sebagai proyek yang memiliki tingkat kompleksitas yang tertinggi dibanding dengan jenis proyek konstruksi yang lain. Tingginya tingkat kompleksitas gedung akan menyebabkan konflik yang tinggi pula. Selain kompleksitas gedung, kontraktor dengan grade menengah atas menangani proyek- proyek besar yang memiliki kompleksitas pekerjaan yang tinggi serta memiliki resiko yang tinggi sehingga karyawan kontraktor dengan grade menengah atas lebih berpotensi mengalami stres. Staff kontraktor yang menilai penyebab stres kerja yang pernah dialami seperti kurangnya motivasi dan dukungan yang didapatkan dari lingkungan sekitar (tempat kerja) (Afwina, 2019; Chang et al., 2020).

Saat seorang pekerja berada dalam kondisi stres kerja maka hal ini dapat berpengaruh pada sikap yang diberikan dalam melakukan tugasnya dan dapat juga menyebabkan perubahan-perubahan fisik pada penderitanya. Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja yang renda, menurun, menunda dan menghindari dari pekerjaan, naiknya tingkat kecelakaan kerja, meningkatnya penggunaan obat-obatan, perilaku makan yang tidak normal sebagai bentuk pelampiasan, salah dalam mengambil keputusan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Shinta et al., 2022; Purba et al., 2022). Fenomena stress kerja terjadi pada karyawan CV. Buana Pilar Mandiri dikarenakan kurangnya dukungan sosial. Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi. Menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu, kemudian dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri.

Berbagai faktor dapat yang mempengaruhi mempengaruhi stres kerja seperti: faktor intrinsik pekerjaan, beban kerja, peran individu, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur organisasi, tuntutan dari luar organisasi dan ciri-ciri individu. Salah satunya yang paling banyak mempengaruhi stress kerja adalah dukungan sosial (Dwiyanti, 2001). Dimana stress stress akan cenderung muncul pada para karyawan ketika tidak mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja. Dukungan dari rekan kerja merupakan dukungan yang lebih efektif karena pekerja memiliki komunikasi yang lebih intens dengan rekan kerja di tempat kerja (Putra et al., 2022).

Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial dari rekan kerja sehingga yang menyebabkan ketidak nyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya. Sehingga, banyak kasus yang menunjukkan bahwa, para karyawan yang mengalami stress kerja adalah mereka yang tidak mendapatkan dukungan dari rekan sekerjanya. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan kehadiran manusia lain untuk berinteraksi. Kehadiran orang lain di dalam kehidupan pribadi seseorang begitu diperlukan. Hal ini terjadi karena seseorang tidak mungkin memenuhi kebutuhan fisik maupun psikologisnya secara sendirian. Individu membutuhkan dukungan sosial dari rekan kerja (Siregar & Suryani, 2013)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono, 2017) Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 72 karyawan tetap CV. Buana Pilar Mandiri Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu Skala stress kerja disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja menurut Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2005) mengklasifikasikan 3 aspek yang mempengaruhi stres kerja yaitu: Aspek Fisik, Aspek Psikis, Aspek Prilaku. Skala disusun dengan 4 alternatif jawaban, skala likert digunakan dalam penelitian ini dikarenakan skala likert merupakan salah satu skala yang tidak asing dan sudah di kenal sampel sehingga memudahkan untuk memahaminya. Adapun jawaban pada skala ini yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4.

Skala Dukungan sosial dalam penelitian ini diambil berdasarkan aspek- aspek dukungan sosial menurut Canava dan Dolan (dalam Tarmidi dan Rambe, 2010): Dukungan Emosional, Dukungan Penghargaan, Dukungan Instrumental, Dukungan Informasi, dan Dukungan Jaringan Sosial. Skala disusun dengan 4 alternatif jawaban, skala likert digunakan dalam penelitian ini dikarenakan skala likert merupakan salah satu skala yang tidak asing dan sudah di kenal sampel sehingga memudahkan untuk memahaminya. Adapun jawaban pada skala ini yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi product moment, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara Dukungan sosial dengan Stres kerja. Dimana semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah stress kerja, atau sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi stress kerja, Hal ini membuktikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,594$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$.

Tabel 1. Rangkuman Analisa Korelasi r Product Moment

Statistik	Koefisien (r_{xy})	P	Koef. Det. (r^2)	BE%	Ket
X - Y	-0.594	0.000	0.352	35,20%	Korelasi Negatif

Faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Dwiyanti (2001) adalah: Tidak adanya dukungan sosial. Artinya, stress akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,352$. Ini menunjukkan bahwa Dukungan sosial berdistribusi sebesar 35,20% terhadap Stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada 64,80% faktor lain yang mempengaruhi stress kerja seperti: faktor intrinsik pekerjaan, beban kerja, peran individu, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur organisasi, tuntutan dari luar organisasi dan ciri-ciri individu.

Dukungan sosial rekan kerja memperoleh hasil sedang. Selanjutnya hasil stress kerja secara keseluruhan sedang. Kondisi stress kerja dalam penelitian ini tidak sepenuhnya di pengaruhi oleh dukungan dari rekan kerja. Adapun faktor lain yang mempengaruhi stress kerja seperti: kepribadian. Individu yang memiliki kepribadian baik akan mampu mengatur stress kerja yang sedang dialami. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial rekan kerja tidak terlalu rendah dan stress kerja memperoleh hasil sedang.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Mean

VARIABEL	Nilai Rata-Rata		SD/SB	KETERANGAN
	Hipotetik	Empirik		
Dukungan sosial	100.00	84.333	16.748	Sedang
Stres kerja	90.00	89.194	15.322	Sedang

Dukungan sosial rekan kerja dalam penelian ini di ambil dalam bentuk dukungan yang berasal dari lingkungan tersebut. Dukungan sosial memiliki peranan penting untuk mencegah dari ancaman kesehatan mental (Azhima & Indrawati, 2018). Individu yang memiliki dukungan sosial rekan kerja yang lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami konsekuensi psikis yang negatif. Keuntungan individu yang memperoleh dukungan sosial rekan kerja yang tinggi akan menjadi individu lebih optimis dalam menghadapi kehidupan saat ini maupun masa yang akan datang, lebih trampil dalam memenuhi kebutuhan psikologi dan memiliki sistem yang lebih tinggi, serta tingkat kecemasan yang lebih rendah, mempertinggi keterampilan interpersonal, memiliki kemampuan untuk mencapai apa yang diinginkan dan lebih dapat membimbing individu untuk beradaptasi.

Tidak adanya dukungan sosial, tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor, kondisi lingkungan kerja, manajemen yang tidak sehat, tipe kepribadian, Peristiwa/ pengalaman pribadi, permasalahan / kondisi lingkungan kerja (Dodiansyah, 2014). Dukungan sosial adalah tindakan yang sifatnya membantu dengan melibatkan emosi, pemberian informasi, bantuan materi dan penilaian yang positif pada individu dalam menghadapi permasalahannya. Dukungan sosial tersebut sangat berpengaruh bagi individu dalam beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan.

Dukungan tersebut berkaitan dengan pembentukan keseimbangan mental dan kepuasan psikologis. Adapun penelitian terdahulu tentang Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Tenaga Kesehatan Di Rs ORTOPEDI PROF. DR. R. SOEHARSO SURAKARTA (Setyoningrum, 2014). Maka dari itu, berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan dukungan sosial dengan Stres kerja. Adapun penelitian lainnya yaitu: Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Solopos (Dodiansyah, 2014). Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi sebesar -0,498 dengan sig. = 0,000; $p < 0,001$, sehingga hipotesis yang diajukan diterima, dapat dikatakan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja. Sumbangan efektif dukungan sosial dengan stres kerja sebesar 24,8% dan sisanya 75,2% dipengaruhi variabel lainnya. Dukungan sosial termasuk ke dalam kategori tinggi dengan rerata empirik 70,56 dan rerata hipotetik skala dukungan sosial sebesar 57,5. Tingkat stres kerja termasuk ke dalam kategori sedang dengan rerata empirik 24,8 dan rerata hipotetik sebesar 75,2.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara dukungan sosial terhadap stres kerja. Penelitian ini diharapkan memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya dikarenakan penelitian ini diambil dari karyawan yang bergerak di bidang proyek sehingga melihat lebih spesifik apakah stres kerja akan memberi dampak pada hasil kerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil korelasi ditemukan hubungan negatif antara Dukungan sosial rekan kerja dengan Stres kerja, dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,594$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$ artinya hipotesis diterima. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,352$. Ini menunjukkan bahwa Dukungan sosial rekan kerja berdistribusi sebesar 35,20% terhadap Stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada 64, 80 % faktor lain yang mempengaruhi stress kerja seperti: faktor intrinsik pekerjaan, beban kerja, peran individu, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur organisasi, tuntutan dari luar organisasi dan ciri-ciri individu. Berdasarkan uji mean maka dukungan sosial memperoleh hasil sedang dengan mean hipotetik 100.00, dan mean empirik 84.33. Selanjutnya hasil stress kerja secara keseluruhan sedang dengan mean hipotetik 90.00, dan mean empirik 89.194.

DAFTAR PUSTAKA

- Afwina, R. (2019). Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja Dokter Residen di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 2 (2): 229-236.
- Azhima, D. D., & Indrawati, E. S. (2018). Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga Dengan Subjective Well-Being Pada Narapidna Perempuan Di Lembaga Pemasyarakatan " X" (Doctoral Dissertation, Undip).
- Chang, K., Gunawan, M., Grashiella, E., Jaya, H., William, K., & Marpaung, W. (2020). Dukungan Sosial pada Survivor Kanker di Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 386-393. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.318>
- Dodiansyah, K. A. (2014). *Hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan solopos* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Dwiyanti, S. (2001). Hubungan Antara Dimensi Inti dan Keadaan Psikologis Kritis Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Seksi Pengisian PT X (Persero).
- Gibson, (2006). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Gibson, E. L. (2006). Emotional influences on food choice: sensory, physiological and psychological pathways. *Physiology & behavior*, 89(1), 53-61.
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). [The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk](#) Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Iwanda lubis, M., Nurafiah, C., & Hanum, A. (2021). Strategi Komunikasi Keluarga dalam Mengatasi Stress Belajar Online Anak Masa Pandemi Covid-19 di Desa Sei Rotan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(1), 140-144. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i1.536>
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi. Munandar. 2011. *Budaya Organisasi*. Gramedia. Jakarta.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and organization review*, 1(2), 249-271.
- Purba, A., Munir, A., & Surbakti, A. (2022). Hubungan Kepercayaan Diri dan Dukungan Sosial dengan Kecemasan Mahasiswa Magister Psikologi Universitas Medan Area dalam Menyelesaikan Tesis. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2041-2051. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.996>
- Putra, H., Effendy, S., & Sahputra, D. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Anugrah Karya Prima. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2093-2102. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1014>
- Saragih, S. A., Menanti, A., Budiman, Z. (2020). Hubungan antara Self-Efficacy dan Dukungan Sosial dengan Coping Stress pada Petani Hortikultura dalam Mengelola Usaha Tani di Saribudolok. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1) 2020: 56-62
- Shinta, D., Fadilah, R., & Murad, A. (2022). Hubungan Resiliensi Akademik dan Dukungan Sosial dengan Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa Angkatan 2015 Dan 2016 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1928-1941. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.978>
- Siregar, I.M., Suryani H., (2013), Hubungan Kecemasan Kematian dan Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan ODHA (Orang Dengan HIV-AIDS), *Analitika*: 5 (2): 26-32
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Tarmidi, dan Rambe A.R.R. (2010). Korelasi Antara Dukungan Sosial Orang Tua dan Self-Directed Learning pada Siswa SMA. *Jurnal Psikologi Vol. 37 No.*