

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DAN STRES KERJA PADA
KARYAWAN PELABUHAN LAUT WILAYAH “X”**

SKRIPSI



Oleh :

DMITRI ANDRIANI

14320241

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DAN STRES KERJA PADA
KARYAWAN PELABUHAN LAUT WILAYAH “X”**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat Guna Memperoleh

Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh :

DMITRI ANDRIANI

14320241

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DAN STRES KERJA PADA
KARYAWAN PELABUHAN LAUT WILAYAH "X"**

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Prodi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh

Derajat Sarjana S1 Psikologi



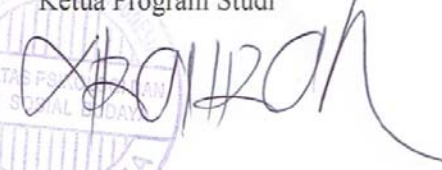
Mengesahkan

Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

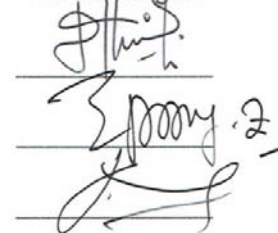
Ketua Program Studi


Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi.

Dewan Penguji

1. Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi.
2. Dr. Phil. Emi Zulaifah, Dra., M.Sc., Psikolog
3. Rumiani, S.Psi., M.Psi.

Tanda Tangan



PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Dmitri Andriani
No. Mahasiswa : 14320241
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Stres Kerja pada
Karyawan Pelabuhan Laut Wilayah "X"

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan tindakan pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai peneliti, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila dikemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, Maret 2018

Yang menyatakan



Dmitri Andriani

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil' alamin

Karya sederhana ini kupersembahkan untuk :

Ayahanda Sudarto dan Ibunda Minaryati

Atas segala doa, dukungan, perjuangan, pengorbanan, nasehat, perhatian, semangat, cinta dan kasih sayang yang tak terhingga, yang telah papa dan mama berikan selama ini

Mas Aldrianto Hutomo

Atas semua doa, dukungan, motivasi, kasih sayang, nasehat yang selalu ingin menjadikan adiknya lebih baik dan dapat bermnafaat bagi orang lain.

Semua Keluarga Besar

Terima kasih atas doa, nasehat, dan bantuan yang telah diberikan selama ini.

HALAMAN MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ ۙ وَوَضَعْنَا عَنكَ وِزْرَكَ ۙ
الَّذِي أَنْقَضَ ظَهْرَكَ ۙ وَرَفَعْنَا لَكَ ذِكْرَكَ ۙ فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۙ
إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۙ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۙ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ۙ

“Bukankah Kami telah melapangkan untukmu dadamu?, Dan Kami telah menghilangkan daripadamu bebanmu, yang memberatkan punggungmu? Dan Kami tinggikan bagimu sebutan (nama)mu. Karena sesungguhnya, sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (Dari sesuatu urusan), kerjakanlah sungguh-sungguh (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-Mulah engkau berharap.”

(Q.S. Al-Insyirah 94 : 5-8)

“There will be obstacles. There will be doubters. There will be mistakes. But with Hard Work, there are no limits.”

Michael Phelps

“If something is important enough you should try, even if the probable outcome is failure”

Elon Musk

PRAKATA



Segala puji dan syukur tak terhingga kepada Allah *Subhanallahu wa ta'alla* yang Maha Agung dan Maha Pengasih atas nikmat dan rahmat-Nya, serta segala kekuatan, kemudahan dan kelancaran sehingga karya ini dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad *shallallahu 'alaihi wa sallam*, keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini banyak pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dan dukungan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankan peneliti mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. rer.nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Wanadya Krishna Ayu S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang memberikan dukungan dan motivasi, serta berkenan meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam pengurusan skripsi secara administrasi.

4. Ibu Nur Pratiwi Noviati S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Pembimbing Skripsi, atas arahan, diskusi, kesabaran dalam membimbing, meluangkan waktu, dan kemudahan bagi peneliti selama ini, serta selalu memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Mohon maaf atas segala kekhilafan dan kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Semoga Allah senantiasa membalas kebaikan Ibu dengan kebaikan yang lebih mulia.
5. Seluruh dosen Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia atas setiap ilmu yang telah diberikan kepada peneliti selama menempuh masa perkuliahan sampai saat ini.
6. Seluruh karyawan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia atas segala bantuan dan kemudahan yang diberikan kepada peneliti selama menjadi mahasiswa.
7. Ibu Aida Rachmawati dan Ibu Wita yang telah membantu dalam pengurusan izin dan surat-surat kebutuhan penelitian, serta memberi kemudahan kepada peneliti untuk melakukan pengambilan data penelitian.
8. Bapak Lukita Dinarsyah Tuwo selaku kepala Badan Pengusahaan (BP) Batam yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan pengambilan data di Pelabuhan Laut BP Batam.
9. Seluruh karyawan Pelabuhan Laut Badan Pengusahaan (BP) Batam yang telah bersedia membantu dengan meluangkan waktu untuk pengisian kuesioner sehingga proses pengambilan data skripsi ini dapat berjalan lancar.

10. Kedua om saya, om Toto dan om Hari yang membantu peneliti selama proses pengambilan data sehingga data dapat terkumpul dengan mudah dan pengambilam data dapat berjalan dengan lancar.
11. Papaku dan Mamaku yang tercinta, yang tiada hentinya memberikan doa, cinta, kasih sayang, dukugan, serta pengorbanan yang tak terhingga selama ini hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Terimakasih ya pa, ma yang tidak pernah bosan mendengarkan keluhan dan tangisan adik, yang tidak pernah membuat adik merasa tertekan selama penyusunan skripsi ini, dan selalu ada 24/7.
12. Masku Momo yang telah memberikan dukungan, kasih sayang, motivasi, dan doa selama peneliti mengerjakan skripsi. Terima kasih untuk tidak pernah bosan mendengarkan keluh kesah adikmu ini dan selalu memberikan dorongan untuk selalu semangat dan melakukan yang terbaik.
13. Dzikra Ramiza Akram Sugito yang telah memberikan semangat, doa, dukungan, motivasi, dan bantuan selama ini. Semoga segala urusan dilancarkan, berkah, dan semoga sukses selalu.
14. Para Sahabatku tercinta nun jauh disana, Ijie, Ecak, Opay, Dayang, Della, Luqman, Pipin, Nilam, atas segala dukungan, kebersamaan, kasih sayang, keceriaan, dan kekeluarga yang telah kita jalin selama ini.
15. Sahabat “Tubirku”, Bella, Echa, dan Neng Anis, atas segala bantuan, dukungan, kehangatan, kekeluargaan, kasih sayang, dan selalu sedia hampir 24/7, tidak pernah bosan mendengarkan segala kebahagiaan maupun kesedihan dalam berbagai hal. Terimakasih keluarga kedua yang selalu ada kapan pun.

16. Sahabat “Bigos”, Alya, Riri, Adel, dan Ocep atas segala bantuan, dukungan, kekeluargaan, dan kebersamaan, saat susah maupun senang selama ini. Semangat skripsian ya.
17. Sahabat seperjuangan dan seperantauan, Indah, Ira, Rain, Retty, dan Geha. atas segala bantuan, motivasi, keceriaan, dan kehangatan selama ini. Semoga Allah membalas kebaikan kalian.
18. Kakak – kakaku, Akmal Maulana Ridho Sanggusti, Dinny Yulanda, dan Avinny Fadiah Afsari yang sejak semester 1 hingga terselesaikannya skripsi ini selalu direpotkan, terimakasih atas segala bantuan, nasehat, dukungan, kekeluargaan, dan pengalamannya selama kuliah.
19. Para teman-teman “Wak Boy”, Firman, Anang, Akbar, Hafidh, dan Jo atas bantuan, keceriaan, dan kekeluargaan. Maaf kalau suka merepotkan secara tiba-tiba.
20. Adik-adik, Dini, Tita, Nanda, dan Dea atas segala dukungan, doa, dan pengalaman yang telah dilakukan bersama.
21. Teman-teman “Jalan Jalan Men”, Reyhan, Aden, Bagus, Sakti, Hafiz, Fahmi, Heru, Audith, Dayang, Bella, Disti, Hana, Dita, Upeh, Dhea, Neng anis, Besma, atas pengalaman di tahun pertama kuliah yang tidak pernah bisa terlupakan, semangat, dan kebersamaan sejak semester 1.
22. Teman-teman bimbingan “Bu Tiwi’s Squad”, Ajeng, Meka, Ira, Sari, Ratri, Raka, dan Talitha, atas segala bantuan, arahan, dan dukungan selama menyelesaikan skripsi ini. Semoga semua urusan kalian dimudahkan dan dilancarkan oleh Allah SWT.

23. Seluruh keluarga besar HMI FPSB MPO UII yang tidak bisa disebutkan satu per satu, atas segala pengalaman, kekeluargaan, dukungan, dan bantuan yang telah diberikan selama ini.
24. Teman - teman seperjuangan Psikologi 2014, atas segala bantuan dan kebersamaan selama masa kuliah di Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
25. Teman-teman KKN Unit 36, Imas, Mas Tamam, Mas Satria, Adel, Zaqi, Kiki, Silvia, dan Luth yang telah hidup senasib dan sepenanggungan selama sebulan. Maaf jika ada kesalahan secara sengaja maupun tidak disengaja.
26. Semua pihak yang telah membantu peneliti dengan penuh keiklasan, yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti.

Pada akhirnya, peneliti mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan semua pihak yang berkenan menelaah di kemudian hari. Semoga Allah SWT memberikan limpahan Rahmat, karunia dan balasan yang lebih baik atas kebaikan semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu terwujudnya skripsi ini, amin ya Rabbal alamin.

Yogyakarta, Maret 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PRELIMINASI	ii
HALAMAN PENGSAHAN	iii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	V
HALAMAN MOTTO	vi
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
INTISARI	xvii
BAB I PENGANTAR	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	10
C. Manfaat Penelitian	10
D. Keaslian Penelitian	11
1. Keaslian Topik	12
2. Keaslian Teori	12
3. Keaslian Alat Ukur	13
4. Keaslian Subjek Penelitian	13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Stres Kerja	14
1. Pengertian Stres Kerja	14
2. Aspek - aspek Stres Kerja	15
3. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	17
B. Dukungan Sosial	19
1. Pengertian Dukungan Sosial	19
2. Dimensi-Dimensi Dukungan Sosial	20
C. Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Stres Kerja	23
D. Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Identifikasi Variabel Penelitian	29
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
1. Stres Kerja	29
2. Dukungan Sosial	29
C. Subjek Penelitian	30
D. Metode Pengumpulan Data	30
1. Skala Stres Kerja	30
2. Skala Dukungan Sosial	31
E. Validitas dan Reliabilitas	32
1. Validitas	32
2. Reliabilitas	33
F. Metode Analisis Data	34

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	35
A. Orientasi Kancan dan Persiapan	35
1. Orientasi Kancan	35
2. Persiapan Penelitian	36
3. Uji Coba Alat Ukur	39
4. Hasil Uji Coba Alat Ukur	39
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	41
C. Hasil Penelitian	41
1. Deskripsi Subjek Penelitian	41
2. Deskripsi Data Penelitian.....	42
3. Uji Asumsi.....	44
4. Uji Hipotesis.....	46
5. Analisis Tambahan	47
D. Pembahasan	50
BAB V PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba	31
Tabel 2.	Distribusi Aitem Skala Dukungan Sosial Sebelum Uji Coba	32
Tabel 3.	Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba	40
Tabel 4.	Distribusi Aitem Skala Dukungan Sosial Setelah Uji Coba ...	40
Tabel 5.	Deskripsi Subjek Penelitian	42
Tabel 6.	Deskripsi Data Penelitian Stres Kerja dan Dukungan Sosial ..	42
Tabel 7.	Norma Kategorisasi	43
Tabel 8.	Kategorisasi Subjek pada Variabel Stres Kerja	43
Tabel 9.	Kategorisasi Subjek pada Variabel Dukungan Sosial	44
Tabel 10.	Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 11.	Hasil Uji Linearitas	46
Tabel 12.	Hasil Uji Hipotesis	47
Tabel 13.	Hasil Uji Korelasi Berdasarkan Usia	47
Tabel 14.	Hasil Uji Korelasi Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel 15.	Hasil Uji Korelasi Stres Kerja dan Dimensi Dukungan Sosial	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Skala Sebelum <i>Try Out</i>	64
Lampiran 2.	Tabulasi Data <i>Try Out</i>	73
Lampiran 3.	Hasil Analisis Data <i>Try Out</i>	76
Lampiran 4.	Skala Setelah <i>Try Out</i>	83
Lampiran 5.	Tabulasi Data Penelitian	91
Lampiran 6.	Hasil Uji Normalitas	104
Lampiran 7.	Hasil Uji Linearitas	106
Lampiran 8.	Hasil Uji Hipotesis	108
Lampiran 9.	Kategorisasi Hipotetik	110
Lampiran 10.	Analisis Tambahan	117
Lampiran 11.	Surat Ijin Penelitian	123
Lampiran 12.	Surat Keterangan Selesai Penelitian	126

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DAN STRES KERJA PADA KARYAWAN DI PELABUHAN LAUT WILAYAH “X”

Dmitri Andriani
Nur Pratiwi Noviati

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan stres kerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara dukungan sosial dan stres kerja pada karyawan Pelabuhan Wilayah “X”. Subjek dalam penelitian ini adalah 109 karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan usia di atas 20 tahun, dan dengan masa kerja minimal 2 tahun. Penelitian ini, menggunakan dua skala, yaitu Skala Stres Kerja (17 aitem) yang mengacu pada aspek Karasek dan Theorell (Alves dkk., 2004) dengan *cronbach's alpha* = 0.805 dan Skala Dukungan Sosial (12 aitem) yang mengacu pada dimensi Zimet dkk., (1988) dengan *cronbach's alpha* = 0.827. Hasil analisis data yang menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *Spearman Rho* menunjukkan bahwa ada hubungan antara dukungan sosial dan stres kerja pada karyawan Pelabuhan Laut Wilayah “X” ($r = 0.378$, $p = 0.000$, $p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima.

Kata Kunci: Stres Kerja, Dukungan Sosial, Pelabuhan Laut

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menggerakkan dan keberlangsungan sebuah perusahaan. Khususnya pada era globalisasi saat ini, perkembangan di berbagai sektor terjadi semakin pesat yang menyebabkan meningkatnya persaingan sehingga perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi. Menyadari hal tersebut, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan untuk memajukan perusahaan (Haqqoh, 2016). Hal ini membuat perusahaan menuntut sumber daya manusia yang dimiliki untuk memiliki kemampuan yang lebih, seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, bekerja dengan keterbatasan waktu, hasil kerja yang lebih baik, serta perubahan aturan kerja. Tak jarang besarnya tuntutan yang diberikan oleh perusahaan tersebut membuat karyawan merasa bekerja di bawah tekanan, yang apabila karyawan tidak mampu menyesuaikan diri maka lama kelamaan dapat menimbulkan dampak berupa stres kerja bagi karyawan yang bersangkutan (Fahmi, 2016). Senada dengan pernyataan Setiyana (2013) bahwa tuntutan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan karyawan mengalami stres kerja.

Data yang diperoleh dari *Health and Safety Executive* (HSE) Inggris, dalam situsnya <http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/> menyebutkan bahwa terdapat 526,000 pekerja yang mengalami stres kerja, depresi atau

kegelisahan pada tahun 2016-2017 di Inggris. Hal ini telah menyebabkan hilangnya 12.5 juta hari kerja dari total pegawai yang merasakan stres kerja. Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Chandola (2010: 19), menemukan bahwa di Inggris terdapat peningkatan stres kerja sejak tahun 1992 sampai dengan 2010. Peningkatan stres kerja juga terjadi pada karyawan di Indonesia. Hal ini ditunjukkan oleh hasil survei yang melibatkan lebih dari 16 ribu orang pekerja profesional pada tahun 2017 oleh Regus bahwa 64 % pekerja di Indonesia merasa stres yang dirasakan semakin meningkat dibandingkan dengan tahun lalu. Peningkatan stres di seluruh dunia membuat karyawan melakukan *burnout* sehingga perusahaan akan kehilangan pekerja yang berkualitas dan produktivitas menurun. (Ramadian, G, 2017, Waspada, Stres Intai 64 Persen Pekerja di Indonesia, <https://lifestyle.okezone.com/read/2012/09/17/198/691019/waspada-stres-intai-64-persen-pekerja-di-indonesia>, diakses pada 25 Februari 2018).

Tidak hanya itu, stres kerja yang tinggi dan berkelanjutan dapat membuat karyawan bunuh diri. Hal ini diungkap melalui sebuah berita online bahwa terdapat kasus karyawan yang meninggal bunuh diri disebabkan oleh beban pekerjaan yang terlalu berat sehingga karyawan tersebut mengalami stres. (R24, 2017, Stres, Karyawan PT Central Rohul ini Ditemukan Tewas Tergantung di Pohon Nangka, www.riau24.com/berita/baca/71517-stres-karyawan-pt-central-rohul-ini-ditemukan-tewas-tergantung-di-pohon-nangka/, diakses pada 31 Mei 2017). Kasus serupa juga ditemukan dalam sebuah berita online bahwa karyawan meninggal bunuh diri dikarenakan mengalami kelelahan dan stres kerja yang berkepanjangan. (Sadnyari, 2015, Peneliti: Kasus Bunuh Diri Tinggi Karena

Kelelahan dan Stres Kerja, <http://bali.tribunnews.com/2015/04/01/peneliti-kasus-bunuh-diri-tinggi-karena-kelelahan-dan-stres-kerja>, diakses pada 15 April 2017).

Stres kerja dapat terjadi pada berbagai bidang pekerjaan, begitu pula pada karyawan Pelabuhan Laut Wilayah “X”. Berdasarkan perundang-undangan Pelabuhan Laut Wilayah “X” diatur oleh badan pengawasan dan pengelolaan milik negara sebagai tempat kegiatan pemerintah dan juga sebagai tempat perusahaan yang digunakan untuk kapal bersandar, naik turun penumpang baik secara domestik maupun internasional, bongkar muat barang, merupakan terminal dan tempat berlabuh kapal. Pelabuhan Laut Wilayah “X” juga memiliki fungsi sebagai penilikan surat-surat dan administrasi kapal serta status hukum kapal, penanggulangan pencemaran dan kebakaran, pengamanan dari tindak pidana pelayaran, pemeriksaan atribut dan teknis kapal demi keselamatan kapal, memberikan pelayanan jasa kepelabuhan. Pelabuhan Laut Wilayah “X” mengalami beberapa perubahan yang disesuaikan dengan arah kebijakan yang mengimbangi pertumbuhan permintaan pelayanan jasa pelabuhan yang lebih efektif. Hal ini disebabkan oleh tingginya arus kedatangan kapal dan besarnya jumlah bongkar muat barang dan peti kemas. Diungkap melalui penelitian Cintia, Purwanto, Hargono, dan Salamun (2017) bahwa sejak 2012 hingga 2016 terjadi peningkatan jumlah kunjungan kapal baik domestik maupun internasional. Sehingga, karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan yang prima kepada semua pengguna jasa pelabuhan.

Beberapa fakta yang ditemukan di lapangan dapat diungkap melalui hasil observasi dan wawancara dengan karyawan Pelabuhan Laut Wilayah “X”. Hasil

observasi menunjukkan bahwa setiap harinya banyak para pengguna jasa pelabuhan laut sehingga menyebabkan banyaknya data yang harus dikelola oleh karyawan. Hal ini didukung oleh hasil wawancara bahwa setiap harinya terdapat kurang lebih sebanyak 500 *file* untuk diverifikasi yang harus dilakukan sebanyak dua tahapan. Narasumber tersebut merasa kelelahan dikarenakan karyawan pada bagian verifikasi hanya terdiri dari 8 karyawan. Narasumber juga mengakui bahwa tuntutan dari pekerjaan melebihi kemampuannya sehingga seringkali karyawan tersebut merasa cemas, terlebih jika pekerjaan tidak dapat terselesaikan tepat waktu. Keadaan tersebut diperparah dengan adanya kesulitan dalam menyampaikan keluhan maupun informasi antara bawahan dan atasan. Hal ini dikarenakan atasan cenderung tidak menanggapi keluhan yang dirasakan karyawan sehingga tidak ada pencegahan maupun tindakan pemecahan terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan (Karyawan “X”, Laki-laki, 40 Tahun).

Tidak hanya itu, narasumber lainnya mengungkapkan bahwa hubungan antar karyawan maupun atasan terkadang dirasa kurang baik. Hal ini dikarenakan tidak ada kesadaran untuk memberikan bantuan ketika karyawan lainnya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Seringkali karyawan membiarkan rekan kerjanya bekerja sendiri. Hal ini dikarenakan, karyawan lain merasa bahwa apa yang dikerjakan karyawan tersebut bukan bagian dari pekerjaannya. Narasumber juga mengungkapkan bahwa atasan kurang memberikan arahan, saran, maupun menanggapi keluhan yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu, narasumber mengakui bahwa ketika hari libur nasional beban kerja yang meningkat khususnya di bagian pelayanan dikarenakan harus

tetap bekerja. Hal ini juga dikarenakan jumlah wisatawan yang meningkat baik asing maupun domestik yang menggunakan jasa pelabuhan untuk pergi ke luar negeri maupun pulau-pulau sekitar. Keadaan tersebut sering kali membuat subjek merasa lelah, mengkonsumsi rokok secara berlebihan, mudah marah, hingga merasa tertekan, bahkan pada tahun 2014 subjek mengajukan diri untuk dipindahkan ke bagian lainnya (Karyawan Y, Laki-laki, 46 Tahun).

Stres pada pekerjaan menurut Luthans (Setiyana, 2013) dapat menyebabkan beberapa gangguan, seperti gangguan secara fisik yang mencakup masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit. Gangguan secara psikis dapat ditandai dengan ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan. Selanjutnya, gangguan perilaku, seperti terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur. Berdasarkan hasil wawancara, kedua narasumber merasakan gejala-gejala dari stres kerja yang berupa ketidakpuasan dalam menjalin hubungan kerja baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, lebih mudah marah, dan juga meningkatnya jumlah konsumsi rokok.

Stres kerja (Beehr & Newman, 1978) merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi antara manusia dan pekerjaan. Locker (Fitriana, 2005) mengartikan stres kerja sebagai keadaan yang dialami oleh karyawan ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. Menurut Hariandja, stres kerja berupa ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang saat menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik (Tunjungsari, 2011). Setiyana (2013) menambahkan bahwa perubahan-perubahan yang terjadi pada emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik ini tentu akan sangat berpengaruh pada pekerjaannya. Menurut Wartono (2017) karyawan mengalami stres ketika karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugas, kurangnya fasilitas untuk mendukung pekerjaan, maupun tugas-tugas yang bertentangan.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan membawa dampak negatif terutama mengganggu karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Fahmi (2016) stres yang terlalu tinggi dapat mengancam seseorang dalam menghadapi lingkungannya sehingga dapat mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Hal ini didukung oleh pernyataan Anuari, Utami, dan Prasetya (2017) bahwa karyawan yang mengalami stres cenderung mengabaikan pekerjaannya sehingga karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hasil survei terkini yang dilakukan oleh *ComPsych* dalam situs <https://www.cnbc.com/id/46891956> yang melibatkan 2,500 pekerja, menjelaskan

bahwa stres kerja telah berperan dalam terjadinya eror ataupun terlewatnya tenggat waktu dari tugas yang sudah ditentukan (21% dari pegawai), kesulitan pegawai dalam menjalin hubungan baik dengan rekan kerja atau atasan (15.5% dari pegawai), tidak masuk kantor (14%) dan keterlambatan dalam menghadiri kantor (14.4%). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Chandola (2010: 20), menemukan bahwa stres kerja dapat meningkatkan resiko depresi, gangguan kecemasan, kecelakaan kerja, mengganggu kesehatan jantung hingga yang terparah dapat menyebabkan bunuh diri.

Menurut Saragih, stres kerja tidak hanya membawa dampak negatif pada karyawan namun juga pada perusahaan (Marchelia, 2014). Hal tersebut dikarenakan ketidakseimbangan antara produktivitas karyawan dengan biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk membayar gaji, tunjangan, maupun fasilitas (Haqqoh, 2016). Seperti dalam salah satu berita online menunjukkan sebuah hasil penelitian oleh *World Health Organization* (WHO) menyebutkan bahwa stres kerja telah menyebabkan perusahaan dan bisnis di Amerika Serikat mengeluarkan biaya sampai dengan USD 300 miliar per tahunnya. Bahkan sampai tahun 2016, kedua data di atas tetap menjadi sesuatu yang terjadi dan tetap bertambah. WHO juga menyebutkan bahwa stres merupakan ‘wabah kesehatan pada abad ke-21’, yang juga dapat mengancam perusahaan selama satu dekade ke depan. (Soleil, G, 2017, *Workplace Stress: The Health Epidemic of The 21st Century*, https://www.huffingtonpost.com/gina-soleil-/workplace-stress-the-heal_b_8923678.html, diakses tanggal 25 Februari 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Chandola (2010: 21) menemukan bahwa di Inggris Peningkatan

stres kerja berpengaruh pada Produk Domestik Bruto (PDB) Inggris Raya sekitar 0.5-1.2% khususnya pada tahun 2010 berpengaruh sekitar USD 241 triliun. Stres kerja tersebut juga menyebabkan kerugian pada bidang perekonomian di Inggris Raya sebesar USD 12.2 miliar sampai USD 29.2 miliar.

Dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu respon baik fisik maupun psikologis yang timbul dikarenakan ketidaksesuaian antara tuntutan dari pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Stres dapat berpengaruh bagi keadaan emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan. Oleh sebab itu, stres kerja penting untuk dicegah dan diatasi sebaik mungkin demi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu, menurut Tunjungsari (2011) pengendalian terhadap stress yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja, seperti kondisi kondisi lingkungan kerja non fisik (Rizki, Hamid, & Mayowan, 2016), beban kerja yang berat (Kusuma & Soesatyo, 2014), iklim organisasi (Abdillah, Anita, dan Anugerah, 2016), tipe kepribadian dan peran (Wijono, 2006), konflik kerja (Anuari, Utami, & Prasetya, 2017), dan dukungan sosial yang rendah (Gelsema, Doef, Maes, Akerboom, & Verhoeven, 2005). Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh *Health and Safety Executive* (HSE) Inggris pada situsnya <http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/>, menyebutkan bahwa hal-hal yang mempengaruhi stres kerja terdiri dari beban pekerjaan (44%), kurangnya dukungan (14%), kekerasan, ancaman atau *bullying* (13%), perubahan pada tempat kerja (8%), dan hal lainnya (21%). Babatunde menambahkan hal-hal yang

mempengaruhi stress kerja, beberapa diantaranya adalah peraturan, budaya kerja, tuntutan, dan target perusahaan yang tinggi (Haqqoh, 2016).

Menurut Umam (Sanggusti, 2017) yang dikutip dari bukunya yang berjudul perilaku organisasi, terdapat dua pendekatan dalam mengatasi stres kerja yang dialami karyawan, yaitu: pendekatan organisasional dan pendekatan individual. Pendekatan organisasi merujuk pada pihak manajemen melalui seleksi dan penempatan, penentuan tujuan, *redesign* pekerjaan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan program kesejahteraan. Pendekatan individual mengacu pada pengelolaan waktu, latihan fisik, dukungan sosial, dan latihan relaksasi. Pendekatan ini dapat berupa berkumpul dengan kolega, keluarga, maupun sahabat yang saling memberikan dukungan dan saran-saran bagi karyawan.

Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian Salleh, Bakar, dan Keong (Kusumajati, 2010), bahwa dukungan sosial dapat berpengaruh pada stres kerja. Senada dengan Margiati (1999) yang menyatakan bahwa salah satu yang mempengaruhi stres kerja adalah tidak adanya dukungan sosial. Menurut Noviati (2015) dukungan sosial merupakan bentuk pemberian perasaan nyaman secara fisik maupun psikologis baik ketika seseorang mendapat berbagai tekanan. Menurut Taylor, seseorang yang memiliki dukungan sosial akan lebih memungkinkan untuk mengalami lebih sedikit stres saat seseorang tersebut mengalami stres dan juga memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berhasil dalam menghadapi stres (Windistiar, 2016). Berdasarkan pemaparan di atas, penulis merumuskan

permasalahan sebagai berikut: Bagaimana hubungan dukungan sosial dan stres kerja pada karyawan Pelabuhan Laut Wilayah “X”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan stres kerja pada karyawan Pelabuhan Laut Wilayah “X”.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, seperti :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang psikologi khususnya psikologi industri yang terkait dengan stres kerja dan dukungan sosial. Hasil penelitian ini dapat juga dijadikan sebagai acuan ataupun masukan bagi peneliti lainnya yang meneliti terkait dengan stres kerja dan dukungan sosial.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi perusahaan terkait dengan kondisi yang terjadi di perusahaan yang berhubungan dengan stres kerja yang dirasakan karyawan dan pengaruh adanya dukungan sosial. Selain itu, diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam membuat kebijakan yang berpengaruh terhadap stres kerja dan dukungan sosial karyawan.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian yang berhubungan dengan dukungan sosial dan stres kerja telah banyak diteliti. Namun, penelitian ini dapat dikatakan orisinal karena subjek yang terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan Pelabuhan Laut Wilayah “X”. Oleh sebab itu, peneliti melakukan penelitian mengenai hubungan dukungan sosial dan stres kerja pada karyawan Pelabuhan Laut Wilayah “X”.

Penelitian terkait stres kerja sudah pernah dilakukan oleh Haryanti, Aini, dan Purwaningsih pada tahun 2013 dengan judul “Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang”. Subjek dalam penelitian ini melibatkan sebanyak 29 perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh pada stres kerja.

Penelitian stres kerja lainnya dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan” yang dilakukan oleh Wartono pada tahun 2017. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan majalah *Mother and Baby*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yaitu sebesar 77.44%.

Penelitian terkait dengan dukungan sosial yang dilakukan oleh Purba, Yulianto, dan Widyanti pada tahun 2007 dengan judul “Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Burnout* pada Guru”. Penelitian ini menggunakan subjek sebanyak 159 guru di 12 sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 58% *burnout* yang terjadi pada guru disebabkan oleh dukungan sosial.

Penelitian lainnya dengan judul “Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja” oleh Suseno dan Sugiyanto pada tahun 2010 yang menggunakan subjek penelitian sebanyak 94 karyawan pabrik gula di wilayah Jawa Tengah (Yogyakarta) yang berusia antara 22 sampai 56 tahun, berstatus karyawan tetap, dan sudah menikah. Hasilnya menunjukkan bahwa dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen afektif melalui mediator motivasi kerja.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini dapat dikatakan berbeda dengan penelitian sebelumnya. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

1. Keaslian Topik

Variabel yang digunakan oleh peneliti adalah stres kerja. Pada penelitian sebelumnya yang terkait dengan stres kerja dihubungkan dengan variabel, seperti beban kerja (Haryanti, Aini, dan Purwaningsih, 2013) dan kinerja karyawan (Wartono, 2017). Penelitian sebelumnya yang terkait dengan dukungan sosial banyak dihubungkan dengan variabel seperti *burnout* (Purba, Yulianto, & Widyanti, 2007) dan komitmen organisasi dan motivasi kerja (Suseno & Sugiyanto, 2010). Pada penelitian ini, variabel tergantung yaitu stres kerja dan variabel bebas yaitu dukungan sosial.

2. Keaslian Teori

Teori-teori dalam penelitian ini mengacu pada teori stres kerja oleh Karasek dan Theorell (Alves dkk., 2004) dan dukungan sosial oleh Zimet dkk.

(1988). Sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan teori stres kerja dari Robbins untuk penelitian yang dilakukan oleh Haryanti, Aini, dan Purwaningsih (2013) dan stres kerja dari Spielberger dalam penelitian Wartono (2017). Penelitian sebelumnya menggunakan teori dukungan sosial dari Sarafino dalam penelitian Purba, Yulianto, dan Widyanti (2007) dan dukungan sosial dari Caplan dalam penelitian Suseno dan Sugiyanto (2010).

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur psikologi yang berupa skala terkait dengan stres kerja mengacu pada skala *Job Stres Scale* oleh Karasek dan Theorell (Alves dkk., 2004). Untuk skala dukungan sosial, dalam penelitian ini menggunakan alat ukur psikologi yang mengacu pada skala *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) dari Zimet dkk. (1988).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek yang akan digunakan dalam penelitian adalah karyawan pada Pelabuhan Laut Wilayah “X”. Ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan perawat (Haryanti, Aini, & Purwaningsih, 2013), karyawan majalah (Wartono, 2017), guru (Purba, Yulianto, & Widyanti, 2007), dan karyawan pabrik gula (Suseno & Sugiyanto, 2010).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Handoko (2011) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan tidak menyenangkan yang dialami seseorang dalam bekerja. Hal ini dikarenakan adanya suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, sehingga karyawan mengalami berbagai macam gejala stres baik gejala fisik maupun mental yang dapat mengganggu pekerjaan. Sejalan dengan Veithzal (Wartono, 2017) bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Sementara itu, Alves, Chor, Faerstein, Lopes, & Werneck (2004). mendefinisikan stres kerja sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat mengatasi tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka. Noviati (2015) menyatakan bahwa stres kerja merupakan sebuah respon negatif ketika seseorang dihadapkan pada tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tinggi tetapi tidak didukung dengan kondisi lingkungan yang kondusif. Zamralita (Tyas, 2013) menambahkan bahwa stres kerja merupakan keadaan dimana seseorang

menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dipenuhi oleh kemampuannya.

Dalam suatu kesempatan berbeda Smith (Wijono, 2010) berpendapat bahwa konsep stres kerja dapat dilihat dari berbagai sudut, seperti: pertama, kenyamanan tempat kerja yang bising dan ventilasi udara yang kurang baik. Kedua, berasal dari lingkungan organisasi yaitu keterlibatan dalam melaksanakan tugas-tugas dan dukungan organisasi. Ketiga, stres kerja terjadi karena “*workload*” dan yang keempat yaitu waktu kerja yang berlebihan. Selain itu, stres kerja juga dapat disebabkan oleh tanggung jawab dan tantangan yang berasal dari tugas-tugas.

Stres kerja dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang timbul dikarenakan adanya tuntutan maupun tekanan dari lingkungan pekerjaan yang tidak mampu diatasi sehingga berpengaruh pada kondisi psikologis dan fisiologis seseorang. Dengan kata lain, stres kerja terjadi jika terdapat kesenjangan antara tuntutan yang diterima dan kemampuan dari seseorang yang dapat mempengaruhi atau mengganggu pekerjaannya.

2. Aspek-aspek Stres Kerja

Karasek dan Theorell (Alves dkk., 2004) menyebutkan bahwa stres kerja terdiri dari tiga aspek yang meliputi tuntutan, kontrol, dan dukungan. Berikut penjelasan aspek-aspek dari stres kerja:

a. Tuntutan (*Demand*)

Tuntutan pekerjaan yang dimaksud mengarah pada tekanan dalam penyelesaian tugas, seperti terbatasnya waktu yang diberikan dalam melakukan pekerjaan, bekerja dalam waktu yang terlalu lama, beban yang tinggi, maupun konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Sebagai contoh, para karyawan dituntut untuk melakukan proses verifikasi kurang lebih sebanyak 500 *file* setiap harinya dengan jumlah karyawan yang tidak seimbang sehingga seringkali karyawan merasa tertekan.

b. Kontrol (*Control*)

Kontrol adalah batasan gerak seseorang dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kontrol dalam mengambil keputusan terkait penggunaan kemampuan pada proses menyelesaikan pekerjaan dan pengembangan dari kemampuan yang dimiliki. Sebagai contoh, karyawan harus menyelesaikan verifikasi data, pengecekan surat-surat dan kelengkapan kapal sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

c. Dukungan (*Support*)

Dukungan yang dimaksud merupakan interaksi yang terjadi di tempat kerja antar rekan kerja maupun atasannya. Dukungan berbentuk pertolongan, bekerja sama, dan hubungan yang baik. Sebagai contoh, ketika karyawan meminta saran kepada atasan namun tidak mendapat

feedback dan ketidaksadaran rekan kerja terhadap kondisi rekan kerja lainnya yang membutuhkan pertolongan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini menggunakan aspek stres kerja yang dikemukakan oleh Karasek dan Theorell (Alves dkk., 2004) yang terdiri dari tuntutan (*demand*), kontrol (*control*), dan dukungan (*support*). Dimana ketiga aspek tersebut dapat mengungkapkan gambaran tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Wijono (2010) dalam bukunya Psikologi Industri dan Organisasi dalam studi Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia menyebutkan dua faktor penyebab stres, sebagai berikut:

a. Faktor-faktor Pekerjaan

Faktor ini meliputi hal-hal yang berkaitan dengan resiko pekerjaan, stres akibat ketidakjelasan peran maupun konflik peran, rendahnya peluang partisipasi dalam mengambil sebuah keputusan, tingginya tanggung jawab, dan faktor-faktor organisasi, seperti tingkat organisasi, organisasi dalam keadaan sulit, perubahan organisasi, dan batas peran.

b. Faktor-faktor di Luar Pekerjaan

Faktor ini berhubungan dengan perubahan struktur masa kehidupan, dukungan sosial, *locus of control* terhadap lingkungan kerja, serta kepribadian dengan tipe A (*introvert*) dan B (*ekstrovert*).

Robbins (Natassia & Indria, 2016) mengungkapkan timbulnya stres kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini:

1) Faktor Lingkungan

Faktor ini berkaitan dengan ketidakpastian situasi lingkungan yang membuat karyawan merasa tidak nyaman sehingga dapat membuat karyawan mengalami stres. Faktor ini meliputi perubahan siklus bisnis yang menciptakan keadaan ekonomi yang memburuk maupun ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, kemajuan teknologi yang sangat pesat.

2) Faktor Organisasi

Faktor ini berkaitan dengan hal-hal yang berasal dari dalam organisasi yang dapat membuat karyawan merasa stres, seperti tuntutan untuk menyelesaikan tugas secara baik dan benar, konflik peran yang terjadi akibat dari ambiguitas peran yang harus dimainkan oleh karyawan, kurangnya dukungan sosial dari rekan maupun hubungan antar pribadi yang buruk, struktur organisasi, dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan.

3) Faktor Pribadi

Faktor ini berkaitan dengan kehidupan pribadi karyawan yang dapat membuat karyawan merasa stres, meliputi hubungan pernikahan maupun hubungan dengan keluarga yang kurang baik, tidak dapat mengelola keuangan dengan baik sehingga mengalami kesulitan secara ekonomi, dan perbedaan dari karakteristik kepribadian seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, banyak faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja pada karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah tidak adanya dukungan sosial baik yang berasal dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan di luar pekerjaan. Dukungan sosial membantu karyawan dalam menghadapi segala tuntutan ataupun tekanan yang berasal dari pekerjaan sehingga karyawan mampu beradaptasi dengan lingkungannya dan dapat bekerja secara optimal.

B. Dukungan Sosial

1. Pengertian Dukungan Sosial

Dalam kehidupan, manusia sebagai makhluk sosial memerlukan keberadaan orang lain untuk saling memberi penilaian, membantu, mendukung dan bekerjasama dalam menghadapi tantangan, baik dari kelompok terhadap seseorang maupun antar seseorang yang disebut dengan dukungan sosial (Darmasaputra & Satiningsih, 2013). Suseno dan Sugiyanto (2010) mendefinisikan dukungan sosial sebagai suatu bentuk hubungan interpersonal dengan orang-orang yang ada di sekitar dengan memberikan bantuan berupa empati melalui proses komunikasi, kontak sosial yang akhirnya akan mendapatkan kesenangan, dan perhatian dari orang lain.

Dukungan sosial dapat berupa pemberian informasi, bantuan tingkah laku, ataupun materi yang didapat dari hubungan sosial akrab yang dapat membuat seseorang merasa diperhatikan, bernilai, dan dicintai. Dengan kata lain dukungan sosial sangat dibutuhkan oleh seseorang, dengan adanya

dukungan sosial yang diberikan maka seseorang merasa bersemangat dan merasa dihargai (Imoratin & Ranu, 2014). Dukungan sosial adalah keberadaan orang lain yang dapat dipercaya, orang yang dapat membuat seseorang tahu bahwa orang lain peduli, berharga, dan mencintai seseorang yang bersangkutan. Seperti yang diungkapkan Handayani (2010) dukungan sosial merupakan bantuan yang diterima individu yang berada di sekitar lingkungannya yang membuat si penerima merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai. Menurut Zimet dkk., (1988) memaparkan bahwa dukungan sosial merupakan bantuan yang diterima oleh seseorang berasal dari keluarga (*family*), teman (*friends*), dan orang penting (*significant others*)

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah hubungan atau ketersediaan lingkungan sekitar untuk memberikan bantuan secara moral maupun material yang membentuk hubungan yang positif sehingga seseorang merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai.

2. Dimensi-dimensi Dukungan Sosial

Menurut House (Smet, 1994: 136) terdapat empat bentuk dukungan sosial yaitu:

a. Dukungan Instrumental

Dukungan instrumental adalah dukungan sosial yang diberikan kepada seseorang kepada orang lain dalam bentuk pertolongan nyata, seperti bantuan finansial atau materi yaitu uang. Seseorang juga dapat

memberi bantuan berupa tenaga dan waktu serta tindakan lainnya yang dapat mempermudah seseorang dalam melakukan aktivitasnya, seperti pertolongan ketika mengerjakan sebuah pekerjaan.

b. Dukungan Emosional

Dukungan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menenangkan dan memberi rasa nyaman kepada orang lain yang sedang dalam kondisi tertekan dan bermasalah sebagai perwujudan dari rasa kepedulian. Dukungan dapat diberikan dalam bentuk perhatian, simpati, dan kepedulian yang dapat membuat seseorang merasa dicintai dan diperhatikan sehingga seseorang tersebut tidak merasa sendirian dalam melewati masa-masa yang sulit.

c. Dukungan Penghargaan

Dukungan penghargaan yaitu dukungan yang berupa pemberian umpan balik yang positif dan penguat yang dapat digunakan seseorang sebagai sarana evaluasi diri dan dorongan untuk maju, seperti pernyataan setuju, penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan, dan performa dari pekerjaan.

d. Dukungan Informasi

Dukungan informasi adalah dukungan dalam bentuk pemberian informasi yang diperlukan oleh seseorang, seperti pemberian nasehat, saran, atau pengarahan yang berguna bagi seseorang lain untuk menyelesaikan masalah, sehingga seseorang mampu menemukan alternatif yang tepat bagi penyelesaian masalah yang sedang dihadapi.

Dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk dari dukungan sosial ialah dukungan instrumental, dukungan emosional, dukungan penghargaan, dan dukungan informasi.

Zimet, dkk. (Ratnasari, 2017) membagi dimensi pada dukungan sosial berdasarkan 3 sumber yaitu:

a. Keluarga (*Family*)

Dukungan ini mengacu pada sejauh mana dukungan yang diberikan oleh keluarga dapat berpengaruh positif pada kondisi seseorang. Dukungan ini dapat berasal dari orang tua, pasangan, maupun anak. Dukungan keluarga dapat berupa bantuan yang diberikan keluarga dalam menentukan keputusan maupun dalam memenuhi kebutuhan emosional. Adicondro & Purnamasari (Rokhimah, 2015) berpendapat bahwa dengan adanya dukungan keluarga, seseorang akan lebih merasa percaya diri dan mampu merencanakan dan mengontrol pekerjaannya.

b. Teman (*Friends*)

Dukungan ini mengacu pada dukungan yang diberikan teman, berupa bantuan dalam menyelesaikan aktivitas yang dilakukan sehari-hari. Bantuan yang diberikan tidak hanya untuk menyelesaikan tugas tetapi bantuan-bantuan lainnya yang berasal dari teman baik yang diartikan sebagai rekan kerja maupun tetangga atau teman di rumah. Menurut Corsini (Darmasaputra & Satiningsih, 2013) seseorang yang mempunyai hubungan dekat dengan orang lain seperti teman cenderung lebih mudah

dalam mengelola masalah yang dihadapi setiap hari termasuk yang ditimbulkan dari pekerjaan.

3. Orang Penting (*Significant Others*)

Dukungan ini mengacu pada dukungan yang diberikan orang penting yang sangat berpengaruh dalam hidup seseorang. Orang penting dapat diartikan sebagai orang yang dianggap penting diluar keluarga dan teman. Dukungan ini digunakan dalam menghadapi perubahan lingkungan, aktivitas yang berbeda, dan kondisi penurunan fisik. Ratnasari (2017) dukungan ini akan membuat seseorang merasa lebih nyaman, dihargai, dan terbantu oleh orang lain.

Dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial yang diterima oleh seseorang dapat bersumber dari keluarga (*family*), teman (*friends*), dan orang penting (*significant others*).

Dengan demikian, dukungan sosial dapat dilihat sebagai bentuk dan sumber. Dukungan sosial yang bersumber dari keluarga dapat berbentuk dukungan instrumental, dukungan emosional, dan dukungan informasi. Dukungan sosial yang bersumber dari teman dapat berbentuk dukungan instrumental, dukungan emosional, dan dukungan informasi. Begitu pula, dukungan sosial yang bersumber dari *significant others* dapat berbentuk dukungan instrumental, dukungan emosional, dan dukungan informasi.

Pada penelitian ini, dukungan sosial yang berbentuk penghargaan tidak digunakan. Hal ini dikarenakan skala yang digunakan dalam penelitian ini tidak menggambarkan dukungan sosial yang berbentuk penghargaan.

C. Hubungan antara Dukungan Sosial dan Stres Kerja Karyawan

Stres merupakan hal yang tidak bisa dihindarkan dari kehidupan. Stres dapat berpengaruh dalam menjalankan aktivitas sehari-hari termasuk dalam bekerja. Kondisi perusahaan yang harus bersaing dengan perusahaan lain membuat karyawan dihadapkan pada tuntutan yang tinggi sehingga jika kondisi tersebut berkepanjangan karyawan akan mudah mengalami stres kerja. Jika karyawan mengalami stres yang terlalu tinggi maka akan mengganggu kemampuan karyawan dalam menghadapi lingkungan dan melaksanakan pekerjaannya (Fahmi, 2016).

Hariandja (Tunjungsari, 2011) mendefinisikan stres kerja sebagai ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang ketika dihadapkan pada tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya peluang yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik. Ilyas (Minarsih, 2011) mengatakan bahwa jika banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi penyebab terjadi stres. Menurut Jamal dan Baba (2017) stres kerja terjadi ketika seseorang mendapatkan tuntutan yang berlebihan secara rutin dan tidak mampu untuk menangani situasi tersebut. French, Rogers, and Cobb (Wijono, 2010) berpendapat bahwa stres kerja merupakan ketidakcocokan antara kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dengan tuntutan pekerja dan ketidakcocokan antara kebutuhan seseorang dengan lingkungan kerjanya.

Karyawan berperan penting dalam kemajuan perusahaan dengan mencapai tujuannya. Untuk itu agar karyawan bekerja secara optimal, salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah stres kerja yang dialami oleh karyawan. Hal ini dikarenakan pada jangka pendek, stres yang dibiarkan dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan sehingga tidak dapat bekerja secara optimal dan prestasi kerja pun terpengaruh. Pada jangka panjang, apabila karyawan tidak mampu menahan stres kerja, dapat membuat karyawan tidak mampu lagi bekerja di perusahaan (Rahayu, Remmang, & Saleh, 2017).

Karyawan membutuhkan dukungan dan bantuan ketika bekerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan Sears (Aprizal, Kuntjoro, & Probandari, 2008) bahwa kinerja akan menjadi lebih baik apabila diselesaikan dengan adanya kehadiran orang lain yang dapat disebut sebagai dukungan sosial. Selain itu, dukungan sosial yang didapat dari karyawan akan membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya (memperbaiki kesalahan dan membantu dalam mengatasi kesulitan). Perilaku saling mendukung dapat diberikan dalam bentuk pemberian saran, umpan balik, penghargaan, bantuan nyata yang diperoleh dari hubungan sosial yang akrab atau juga melalui kehadiran orang lain.

Untuk itu, salah satu yang dibutuhkan dalam mengurangi stres kerja yang dialami karyawan adalah dengan adanya dukungan sosial (Imoratin & Ranu, 2014). Menurut Fardila, Rahmi, & Putra (2014) dukungan sosial yang didapatkan seseorang dapat berguna sebagai pelindung (*buffering effect*) terhadap efek negatif yang ditimbulkan dari stres, sehingga dukungan sosial memegang peranan penting

dalam memelihara kondisi psikologis seseorang agar tidak mengalami tekanan. Menurut Cohen dan Hoberman (Isnawati & Suhariadi, 2013) dukungan sosial mengacu pada berbagai sumber daya yang disediakan oleh hubungan antarpribadi seseorang. Mengacu pada Zimet dkk., (1998) dukungan sosial berasal dari keluarga, teman, dan orang penting (*significant others*).

Keluarga merupakan lingkungan pertama bagi seseorang untuk menjadi tempat berbagi suka maupun duka sehingga bantuan dari keluarga merupakan hal yang penting bagi seseorang dalam menjalani segala aktivitasnya (Ratnasari, 2017). Dukungan yang berasal dari keluarga berupa semua hal yang bersifat bantuan positif dalam menentukan keputusan dan memenuhi kebutuhan emosional, seperti apresiasi dari setiap tindakan positif yang dilakukan, perhatian, memberikan informasi, menjadi pendengar yang baik, bantuan secara finansial, dan membantu dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu. Fardila, Rahmi, & Putra (2014) menambahkan bahwa keluarga dapat memenuhi kebutuhan yang bersifat praktis dan kebutuhan akan adanya seseorang yang dapat diandalkan. Dengan adanya dukungan dari keluarga akan membuat karyawan merasa bahwa dirinya diperhatikan dan dicintai sehingga dapat mencegah maupun mengurangi karyawan mengalami stres kerja.

Dukungan dari teman dapat berupa bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat berjalan lancar dan selesai tepat waktu. Selain itu bantuan dari teman dapat berupa materi, memberi dorongan ketika *performance* seseorang sedang turun, serta memberikan ide-ide yang dapat membantu. Pekerjaan yang berjalan lancar akan mengurangi stres kerja sehingga

seseorang dapat bekerja secara optimal. Dukungan teman tidak hanya berasal dari rekan kerja tetapi juga dengan teman di lingkungan sekitar rumah atau sahabat yang dapat mempengaruhi kondisi seseorang. Dengan adanya dukungan teman, seseorang akan merasa lebih nyaman, tidak sendirian, dan dipedulikan sehingga dapat mengurangi stres kerja yang dialami oleh seseorang tersebut.

Dukungan orang penting (*significant others*) merupakan bantuan yang berasal dari seseorang yang sangat berpengaruh dalam kehidupan seseorang selain keluarga dan teman. Dukungan *significant others* dapat berupa menjadi pendengar yang baik ketika seseorang mengalami suka maupun duka, memberikan pandangan terkait dengan permasalahan yang sedang dihadapi, meminjamkan bantuan secara materi, dan selalu mendukung setiap keputusan yang akan maupun telah dibuat. Dengan adanya dukungan tersebut akan membuat seseorang lebih percaya diri dalam menjalankan aktivitas sehari-hari khususnya dalam membuat keputusan. Selain itu, dukungan tersebut akan membuat seseorang merasa lebih nyaman, dihargai, dan dicintai. Orang penting ini dapat memberikan dampak yang sangat positif dalam menekan stres kerja yang dirasakan oleh seseorang. Hal ini dikarenakan, seseorang yang penting biasanya menjadi orang yang paling dipercaya dalam memberikan kenyamanan dan membantu seseorang dalam mengambil suatu keputusan maupun membahas terkait dengan masalah yang sedang dihadapinya.

Berdasarkan penjelasan dukungan sosial tersebut, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dapat berpengaruh untuk mencegah maupun mengurangi stres kerja yang dialami oleh karyawan. Karyawan yang memperoleh dukungan

sosial akan lebih mampu mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga dapat bekerja secara optimal, menyelesaikan permasalahan baik permasalahan pekerjaan maupun pribadi, dan karyawan dapat mengatur stres dengan baik. Hal ini didukung oleh pernyataan Rustiana (2006) bahwa dukungan sosial berpengaruh positif pada seseorang sebesar apapun stres yang dihadapi.

D. Hipotesis penelitian

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara dukungan sosial dan stres kerja pada karyawan Pelabuhan Laut Wilayah “X”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian korelasional dengan variabel sebagai berikut :

1. Variabel tergantung : Stres Kerja
2. Variabel bebas : Dukungan Sosial

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Stres Kerja

Stres kerja secara operasional merupakan skor yang diperoleh subjek berdasarkan *self-report* yang menggunakan skala *Job Stres Scale* oleh Karasek dan Theorell (Alves dkk., 2004). Skala ini bertujuan untuk mengungkap stres kerja yang dialami oleh karyawan. Penilaian tingkat stres kerja dalam penelitian ini akan diungkapkan melalui skor total subjek. Apabila skor yang diperoleh subjek semakin tinggi maka tingkat stres kerja yang dirasakan subjek semakin tinggi. Sebaliknya, apabila skor yang diperoleh semakin rendah maka tingkat stres kerja yang dirasakan subjek semakin rendah.

2. Dukungan Sosial

Secara operasional, dukungan sosial merupakan skor yang diperoleh subjek berdasarkan *self-report* dari skala *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) oleh Zimet dkk. (1988). Skala ini bertujuan untuk

mengungkap dukungan sosial yang diterima oleh karyawan. Tingkat dukungan sosial dalam penelitian ini mengacu pada skor total subjek. Semakin tinggi skor dukungan sosial yang diperoleh subjek maka semakin tinggi dukungan sosial yang dirasakan subjek. Begitupun sebaliknya, semakin rendah skor dukungan sosial yang diperoleh subjek maka semakin rendah dukungan sosial yang dirasakan subjek.

C. Subjek Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan Pelabuhan Laut Wilayah “X” yang memenuhi karakteristik penelitian, sebagai berikut :

1. Berjenis kelamin laki-laki dan perempuan
2. Berusia di atas 20 tahun
3. Minimal sudah bekerja 2 tahun

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, skala *Job Stres Scale* dan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS). Berikut ini adalah penjelasan skala yang akan digunakan dalam penelitian ini:

1. Skala Stres Kerja

Pada penelitian ini, skala stres kerja menggunakan skala *Job Stres Scale* yang digunakan oleh Rezki (2017) berdasarkan aspek-aspek stres kerja

yang dikemukakan oleh Karasek dan Theorell (Alves dkk., 2004), yaitu tuntutan (*demands*), kontrol (*control*), dan dukungan (*support*). Secara keseluruhan skala stres kerja pada penelitian ini berjumlah 17 aitem yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 2 aitem *unfavorable*. Skala stres kerja menggunakan skala *Likert* dengan 5 pilihan jawaban, yaitu “sangat tidak sesuai (STS)”, “tidak sesuai (TS)”, “cukup sesuai (CS)”, “sesuai (S)”, dan “sangat sesuai (SS)”. Pemberian skor pada pilihan jawaban memiliki perhitungan tersendiri untuk skor pada aitem *favorable* bergerak dari 1-5, sedangkan pemberian skor pada aitem *unfavorable* bergerak dari 5-1. Berikut adalah distribusi aitem pada skala stres kerja:

Tabel 1
Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Tuntutan (<i>Demands</i>)	1, 2, 3, 5	4	5
Kontrol (<i>Control</i>)	6, 7, 8, 10, 11	9	6
Dukungan (<i>Support</i>)	12, 13, 14, 15, 16, 17	-	6
	15	2	17

2. Skala Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial yang digunakan adalah skala *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) yang dikembangkan oleh Zimet dkk. (1988) dan digunakan oleh Ratnasari (2017). Skala ini mengukur dukungan sosial yang diterima seseorang berasal dari keluarga (*family*), teman (*friends*), dan orang penting (*significant others*). Skala MSPSS terdiri dari 12 aitem *favorable* dengan menggunakan skala *Likert* yang terdiri dari 5 macam

rentang pilihan jawaban yang bergerak dari skor 1-5, yaitu “sangat tidak sesuai (STS) = 1”, “tidak sesuai (TS) = 2”, “cukup sesuai (CS) = 3”, “sesuai (S) = 4”, dan “sangat sesuai (SS) = 5”. Berikut merupakan distribusi aitem pada skala dukungan sosial:

Tabel 2
Distribusi Aitem Skala Dukungan Sosial Sebelum Uji Coba

Bentuk \ Sumber	Keluarga	Teman	Significant Others	Jumlah
Instrumental	3	6, 7	1	4
Emosional	4	9	2, 5, 10	5
Informasi	8, 11	12	-	3
				12

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2012). Secara statistik, validitas dinyatakan dengan *coefficient total-item correlation* yang didapat dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 17.0 for Windows*. Item dinyatakan memuaskan apabila memiliki koefisien korelasi aitem total minimal 0.30 (Periantalo, 2016).

Berikut merupakan langkah-langkah yang dilakukan guna mengupayakan validitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini:

- a. Memilih alat ukur yang sudah tervalidasi di dalam penelitian yang terdapat informasi psikometrik terkait dengan alat ukur yang dipilih.
- b. Melakukan pengecekan pada terjemahan alat ukur dari bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia agar tidak ada kekeliruan dalam penerjemahan.
- c. Meminta *professional judgment* kepada dosen pembimbing terkait validitas alat ukur yang akan digunakan, yaitu dengan melihat apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur berisi aitem-aitem yang benar-benar berhubungan dengan tujuan pengukuran dan sudah mewakili semua aspek teoritis dari alat ukur.
- d. Melakukan *preeliminasi* untuk memastikan apakah subjek dapat memahami aitem-aitem dari alat ukur yang digunakan.
- e. Melakukan uji coba (*try out*) alat ukur kepada 30 subjek untuk mengetahui validitas alat ukur yang digunakan.

2. Reliabilitas

Reliabilitas berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan konsisten. Suatu alat ukur dikatakan mempunyai reliabilitas tinggi apabila alat ukur tersebut memiliki ketepatan atau keajegan dalam menilai apa yang dinilai, artinya kapanpun alat penilaian tersebut digunakan akan memberikan hasil yang relatif sama (Sudjana dalam Matondang, 2009). Secara statistik, reliabilitas alat ukur ditunjukkan dengan koefisien reliabilitas yang dinyatakan oleh *cronbach alpha* dalam rentang angka 0 sampai dengan

1. Semakin mendekati 1, maka pengukurannya semakin reliable (Azwar, 2012). Reliabilitas dalam penelitian dapat dikatakan memuaskan apabila koefisien reliabilitasnya sebesar 0.7 (Periantalo, 2016). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini akan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 17.0 for Windows*.

F. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 17.0 for Window* untuk melakukan uji reliabilitas dan validitas skala, uji normalitas data, uji linearitas data, dan uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Teknik ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara variabel dukungan sosial dan stres kerja.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancah dan Persiapan

1. Orientasi Kancah

Orientasi kancah dilakukan sebelum melaksanakan penelitian dengan tujuan untuk memahami tempat pengambilan sampel sehingga sesuai dengan karakteristik populasi tujuan dan variabel dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan di Pelabuhan Laut Wilayah “X” yang dikelola oleh suatu badan pengelola kawasan khusus. Jumlah karyawan Pelabuhan Laut Wilayah “X” sebanyak 219 karyawan yang terdiri dari kepala kantor dan kepala sub bagian berjumlah 34 karyawan, seksi berjumlah 42 karyawan, *crew* berjumlah 17 karyawan, dan satker (satuan kerja) berjumlah 126 karyawan.

Secara umum, Pelabuhan Laut Wilayah “X” bertugas dalam hal pengaturan, pembinaan, pengendalian, dan pengawasan dari kegiatan kepelabuhan. Adapun tugas dari Pelabuhan Laut Wilayah “X”, meliputi pemberian jasa lalu lintas angkutan laut, kepelabuhan, keamanan, dan keselamatan pelayaran untuk memperlancar angkutan laut. Dalam melaksanakan tugas tersebut, fungsi dari Pelabuhan Laut Wilayah “X” adalah pengawasan kegiatan lalu lintas kapal, penumpang, barang, hewan, container, dan tarif baik angkutan laut domestik maupun internasional. Selain itu, Pelabuhan Laut Wilayah “X” juga memiliki fungsi sebagai penilikan surat-surat dan administrasi kapal serta status hukum kapal, penanggulangan

pencemaran dan kebakaran, pengamanan dari tindak pidana pelayaran, pemeriksaan atribut dan teknis kapal demi keselamatan kapal, memberikan pelayanan jasa kepelabuhan berupa jasa barang, penumpukan kontainer, bongkar muat, dan jasa petikemas.

Pelabuhan Laut Wilayah “X” harus menghadapi jumlah pengguna jasa yang tidak sedikit. Khususnya pada bagian pelayanan dan verifikasi. Sebagai contoh, dalam sehari kurang lebih 500 *file* pengguna jasa pelabuhan yang masuk. Jumlah *file* tersebut terkadang tidak seimbang dengan jumlah karyawan yaitu delapan orang, sehingga tidak jarang membutuhkan waktu yang lebih lama dalam memproses *file-file* tersebut.

Pelabuhan Laut Wilayah “X” dipilih sebagai lokasi pengambilan data dengan alasan yang didasarkan oleh beberapa hal lainnya yaitu, jumlah subjek dapat memenuhi syarat penelitian dan sesuai dengan kriteria penelitian, kesedian perusahaan untuk dijadikan sebagai tempat penelitian, serta lokasi penelitian yang terjangkau. Peneliti berharap subjek penelitian dapat memberikan data sesuai dengan apa yang dialami oleh dirinya.

2. Persiapan Penelitian

Sebelum pengambilan data, beberapa persiapan dilakukan oleh peneliti guna membantu dalam kelancaran proses penelitian. Persiapan tersebut meliputi, persiapan administrasi dan persiapan alat ukur. Berikut ini penjabaran dari setiap persiapan yang dilakukan peneliti:

a. Persiapan Administrasi

Sesuai dengan prosedur penelitian, persiapan administrasi harus dilakukan sebelum dilaksanakannya penelitian di lapangan. Persiapan administrasi dalam penelitian ini dengan mengajukan surat permohonan izin penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang diproses melalui Divisi Umum dan Rumah Tangga Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Kemudian, Surat perizinan melakukan penelitian dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia dengan nomor surat: 897/ Dek/ 70/ Div.Um.RT/X/ 2017 tertanggal 30 Oktober 2017 yang ditujukan kepada Ketua Badan Pengurus Pelabuhan Laut Wilayah “X”. Surat izin tersebut digunakan untuk melakukan *try out* dan pengambilan data penelitian. Pihak Badan Pengurus Pelabuhan Laut Wilayah “X” kemudian mengeluarkan surat izin untuk melakukan penelitian dengan nomor surat: B/ 7035/ A1.3/ 11/ 2017 tertanggal 16 November 2017.

b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur diawali dengan penyusunan alat ukur berupa kuesioner psikologi yang bertujuan untuk mengukur stres kerja dan dukungan sosial. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan dua jenis skala, yaitu skala *Job Stress Scale* dan skala *Multidimensional Scale of Perceived Social Support*.

1) Skala Stres Kerja

Skala stres kerja dalam penelitian ini menggunakan skala *Job Stres Scale* yang digunakan oleh Rezki pada tahun 2017 berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Karasek dan Theorell (Alves dkk., 2004). Secara keseluruhan skala stres kerja terdiri 17 aitem yang terdiri dari 5 aitem pada aspek tuntutan (*demands*), 6 aitem pada aspek kontrol (*control*), dan 6 aitem pada aspek dukungan (*support*). Skala ini menggunakan skala *Likert* dengan lima rentang pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai (SS) = 5, sesuai (S) = 4, cukup sesuai (CS) = 3, tidak sesuai (TS) = 2, dan sangat tidak sesuai (STS) = 1, untuk butir-butir pernyataan *favorable*. Sedangkan, sangat sesuai (SS) = 1, sesuai (S) = 2, cukup sesuai (CS) = 3, tidak sesuai (TS) = 4, dan sangat tidak sesuai (STS) = 5, untuk butir-butir pernyataan *unfavorable*.

2) Skala Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) yang diadaptasi oleh Ratnasari (2017) mengacu pada teori yang dikembangkan oleh Zimet, dkk. pada tahun 1988. Skala dukungan sosial ini terdiri dari 12 aitem *favorable* dengan 4 aitem pada setiap dimensi, yaitu keluarga (*family*), teman (*friends*), dan orang penting (*significant others*). Skala ini menggunakan skala *Likert* yang terdiri dari lima rentang pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai (SS) = 5, sesuai

(S) = 4, cukup sesuai (CS) = 3, tidak sesuai (TS) = 2, dan sangat tidak sesuai (STS) = 1.

c. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum melakukan pengambilan data penelitian, peneliti melakukan uji coba (*try out*) pada alat ukur yang digunakan guna mengetahui tingkat reliabilitas dan validitas dari skala tersebut. Uji coba dilaksanakan pada tanggal 27-28 November 2017 yang melibatkan 30 karyawan Pelabuhan Laut Wilayah “X”. Data uji coba yang sudah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 17.0 for Windows*.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan dengan melakukan uji reliabilitas yang dapat dilihat melalui *cronbach alpha* (α) dengan standar nilai sebesar 0.6. Pada penelitian ini, uji coba juga dilakukan untuk mengetahui tingkat daya diskriminasi setiap aitem yang diungkap berdasarkan hasil uji validitas melalui nilai koefisien korelasi pada tabel “*corrected item total correlation*” dengan kriteria nilai pengukuran yaitu 0.25 – 0.30.

1) Skala Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, dapat diketahui skala stres kerja memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0.805. Terdapat 17 aitem yang diujicobakan, sebanyak 15 aitem sah dan 2

aitem dinyatakan gugur, yaitu aitem nomor 4 dan 9. Hasil analisis data tersebut juga menunjukkan bahwa skala stres kerja memiliki korelasi total aitem berkisar antara antara 0.321 – 0.621. Berikut merupakan distribusi aitem skala stres kerja setelah uji coba:

Tabel 3
Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba

K Aspek	Aitem <i>Favorable</i>		Aitem <i>Unfavorable</i>	
	Nomor	Jumlah	Nomor	Jumlah
Tuntutan (<i>Demands</i>)	1, 2, 3, 4,	4	-	-
Kontrol (<i>Control</i>)	5, 6, 7, 8, 9	5	-	-
Dukungan (<i>Support</i>)	10, 11, 12, 13, 14, 15	6	-	-
Jumlah		15		-

2) Skala Dukungan Sosial

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas. dapat diketahui skala dukungan sosial memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0.827 dan terdapat 12 aitem yang sah dengan korelasi total aitem berkisar antara 0.348 – 0.715. Berikut merupakan distribusi aitem skala dukungan sosial setelah uji coba:

Tabel 4
Distribusi Aitem Skala Dukungan Sosial Setelah Uji Coba

Sumber Bentuk	Keluarga	Teman	Significant Others	Jumlah
Instrumental	3	6, 7	1	4
Emosional	4	9	2, 5, 10	5
Informasional	8, 11	12	-	3
				12

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian berlangsung selama kurang lebih satu minggu yaitu pada tanggal 29 November – 5 Desember 2017 dengan cara menyebarkan kuesioner penelitian kepada karyawan Pelabuhan Laut Wilayah “X”. Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan Pelabuhan Laut Wilayah “X” yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, berusia di atas 20 tahun dengan masa kerja minimal 2 tahun. Dari 150 kuesioner yang disebar, hanya 119 kuesioner yang kembali, dan sebanyak 109 kuesioner yang dapat diolah. Kemudian data dianalisis menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 17.0 for Windows*.

Berdasarkan prosedur yang ditetapkan oleh Pelabuhan Laut Wilayah “X” maka kuesioner penelitian ini dititipkan pada masing-masing kepala bagian. Hal ini disebabkan oleh runtitas pekerjaan subjek yang cukup padat. Sebelum menyebarkan kuesioner kepada subjek, peneliti terlebih dahulu menjelaskan tata cara pengisian skala kepada semua kepala bagian yang bersangkutan. Kemudian, kuesioner diambil kembali pada hari yang telah ditentukan oleh masing-masing kepala bagian.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan Pelabuhan Wilayah “X” yang sudah memenuhi kriteria, yaitu berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan yang berusia di atas 20 tahun dengan minimal 2 tahun masa kerja.

Jumlah keseluruhan subjek pada penelitian ini adalah 109 orang. Adapun gambaran umum mengenai subjek pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Deskripsi Subjek Penelitian

Variabel Demografik		Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	89	81.7%
	Perempuan	20	18.3%
Usia	20 – 40 Tahun	82	75.2%
	41 – 60 Tahun	27	24.8%
Masa Kerja	≤ 7 Tahun	41	37.6%
	8 – 14 Tahun	35	32.1%
	15 - 21 Tahun	27	24.8%
	≥ 22 Tahun	6	5.5%

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian menunjukkan skor stres kerja dan dukungan sosial yang dapat digunakan sebagai penormaan untuk mengetahui kategorisasi subjek. Berikut adalah tabel deskripsi data penelitian yang dapat berdasarkan data hipotetik dan empirik

Tabel 6
Deskripsi Data Penelitian Stres Kerja dan Dukungan Sosial

Variabel	N	Hipotetik				Empirik			
		Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Stres Kerja	109	15	75	45	10	44	75	56.49	5.585
Dukungan Sosial	109	12	60	36	8	12	60	45.61	6.948

Keterangan :

Data Hipotetik : Skor yang diperoleh berdasarkan subjek penelitian

Data Empirik : Skor yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian

Berdasarkan deskripsi data penelitian tersebut maka peneliti menggunakan data empirik dalam membuat norma pengkategorian, sehingga didapat lima norma kategori, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Berikut merupakan rumus yang digunakan untuk menentukan kategorisasi:

Tabel 7
Norma Kategorisasi

Rumus Norma	Kategori
$X < (\mu - 1.8 \sigma)$	Sangat Rendah
$(\mu - 1.8 \sigma) \leq X \leq (\mu - 0.6 \sigma)$	Rendah
$(\mu - 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 0.6 \sigma)$	Sedang
$(\mu + 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 1.8 \sigma)$	Tinggi
$X > (\mu + 1.8 \sigma)$	Sangat Tinggi

Keterangan:

X : Skor Total Subjek

μ : Mean (rerataan)

σ : Standar Deviasi

Berdasarkan penentuan rumus norma kategorisasi sebelumnya, berikut merupakan kategorisasi subjek penelitian pada variabel stres kerja:

Tabel 8
Kategorisasi Subjek pada Variabel Stres Kerja

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Presentase (%)
Sangat Rendah	$X < 46$	3	2.8%
Rendah	$47 \leq X \leq 53$	27	24.8%
Sedang	$54 < X \leq 59$	53	48.6%
Tinggi	$60 < X \leq 67$	23	21.1%
Sangat Tinggi	$X > 68$	3	2.8%
Jumlah		109	100%

Berdasarkan data yang diperoleh menggunakan skala *Job Stress* diketahui bahwa subjek yang memiliki stres kerja dengan kategori sangat rendah berjumlah 3 orang dengan presentase sebesar 2.8%, pada kategori rendah berjumlah 27 orang dengan presentase sebesar 24.8%, sejumlah 53 orang terdapat pada kategori sedang dengan presentase sebesar 48.6%, 23

orang pada kategori tinggi dengan presentase 21.1% dan sebanyak 3 orang sangat tinggi dengan presentase sebesar 2.8%. Hasil kategorisasi ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini memiliki stres kerja dengan kategori sedang dengan prosentase sebesar 48.6%.

Tabel 9
Kategorisasi Subjek pada Variabel Dukungan Sosial

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Presentase (%)
Sangat Rendah	$X < 33$	3	2.8%
Rendah	$34 \leq X \leq 42$	30	27.5%
Sedang	$43 < X \leq 50$	52	47.7%
Tinggi	$51 < X \leq 59$	23	21.1%
Sangat Tinggi	$X > 60$	1	0.9%
Jumlah		109	100%

Berdasarkan data yang diperoleh menggunakan skala *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) menunjukkan bahwa subjek yang memiliki dukungan sosial dengan kategori sangat rendah berjumlah 3 orang dengan presentase sebesar 2.8%, pada kategori rendah berjumlah 30 orang dengan presentase sebesar 27.5%, sejumlah 52 orang terdapat pada kategori sedang dengan presentase sebesar 47.7%, sejumlah 23 orang pada kategori rendah, dan 1 orang pada kategori sangat rendah dengan presentase sebesar 0.9%. Hasil kategorisasi ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini memiliki dukungan sosial dengan kategori sedang dengan prosentase sebesar 47.7%.

3. Uji Asumsi

Pada penelitian kuantitatif yang menggunakan statistik parametrik, terlebih dahulu harus dilakukan uji asumsi sebelum melakukan uji hipotesis

pada data yang telah dikumpulkan. Uji asumsi yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan dua pengujian, meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Pengujian dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 17.0 for Windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui sebaran data di dalam sebuah populasi terdistribusi secara normal yang diungkapkan melalui *Kolmogorof-Smirnov Test*. Dapat dikatakan bahwa data terdistribusi secara normal jika memenuhi standar koefisien signifikansi yaitu $p > 0.05$. Berikut merupakan hasil uji normalitas pada kedua variabel:

Tabel 10
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Koefisien Signifikansi (p)	Keterangan
Stres Kerja	.024	Tidak Normal
Dukungan Sosial	.174	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa data pada skala stres kerja tidak terdistribusi secara normal dengan nilai signifikansi sebesar 0.024 ($p > 0.05$), sedangkan data pada skala dukungan sosial terdistribusi secara normal dengan nilai signifikansi sebesar 0.174 ($p > 0.05$).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat kedua variabel penelitian memiliki korelasi yang linear. Dalam penelitian ini uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *Test of Linierity*. Kedua variabel dapat dikatakan

memppunyai hubungan yang linier apabila nilai F *linearity* dengan koefisien signifikansi yaitu $p < 0.05$ dan F *deviation linearity* dengan koefisien signifikansi yaitu $p > 0.05$. Adapun berikut merupakan hasil uji linieritas pada kedua variabel:

Tabel 11
Hasil Uji Linieritas

Variabel		Koefisien Linearitas (F)	Koefisien Signifikansi (p)	Keterangan
Stres Kerja dan Dukungan Sosial	F Linearity	16.717	0.000	Linier
	F Deviation from Linearity	1.574	0.64	Tidak menyimpang dari garis linier

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai F sebesar 16.717 dengan koefisien signifikansi $P = 0.000$ ($p < 0.05$). Dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan dukungan sosial dinyatakan berhubungan secara linier dan tidak memiliki kecenderungan menyimpang dari garis lurus.

4. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji asumsi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa data yang didapat tidak memenuhi salah satu uji asumsi. Hal tersebut dikarenakan pada variabel stres kerja sebaran data tidak terdistribusi secara normal sehingga uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi non-parametrik dengan teknik korelasi *Product Moment* dari *Spearman Rho*. Uji hipotesis dilakukan guna melihat pembuktian dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu

terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan Pelabuhan Lau Wilayah “X”. Adapun berikut merupakan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan:

Tabel 12
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Signifikansi (p)	Koefisien Determinan (r ²)
Stres Kerja dan Dukungan Sosial	0.378	0.000	0.143

Berdasarkan hasil analisis uji korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.378 dengan nilai signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan Pelabuhan Laut Wilayah “X”. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

5. Analisis Tambahan

Penelitian ini melakukan analisis tambahan guna mengetahui lebih lanjut hubungan antara stres kerja dan dukungan sosial berdasarkan usia dan masa kerja.

Tabel 13
Hasil Uji Korelasi Berdasarkan Usia

Usia	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Signifikansi (p)	Koefisien Determinan (r ²)
20 – 40 Tahun	0.382	0.000	0.146
41 – 60 Tahun	0.307	0.120	0.094

Hasil analisis tambahan berdasarkan usia, menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara dukungan sosial dan stres kerja pada subjek yang berusia diantara 20 sampai dengan 40 tahun dengan koefisien korelasi sebesar 0.382 dan signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Sedangkan, pada subjek yang berusia diantara 41 sampai dengan 60 tahun diketahui tidak ada korelasi antara dukungan sosial dan stres kerja. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0.307 dengan nilai signifikansi $p = 0.120$ ($p > 0.05$). Dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial berhubungan dengan stres kerja pada karyawan yang berusia 20 sampai dengan 40 tahun.

Tabel 14
Hasil Uji Korelasi Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Signifikansi (p)	Koefisien Determinan (r ²)
≤ 7 Tahun	0.323	0.039	0.104
8 – 14 Tahun	0.522	0.001	0.272
15 – 21 Tahun	0.183	0.361	0.033
≥ 22 Tahun	0.638	0.173	0.407

Hasil analisis tambahan berdasarkan masa kerja, menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara dukungan sosial dan stres kerja pada subjek dengan masa kerja di bawah sama dengan 7 tahun. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan koefisien korelasi sebesar 0.323 dan signifikansi $p = 0.039$ ($p < 0.05$). Hasil tersebut juga ditemukan pada subjek dengan masa kerja diantara 8 sampai 14 tahun dengan koefisien korelasi sebesar 0.522 dan signifikansi $p = 0.001$ ($p < 0.05$). Sedangkan, pada subjek dengan masa kerja diantara 15 sampai 21 tahun diketahui bahwa tidak ada

korelasi yang signifikan antara dukungan sosial dan stres kerja. Hal ini ditunjukkan berdasarkan koefisien korelasi sebesar 0.183 dengan signifikansi $p = 0.361$ ($p > 0.05$). Hasil tersebut juga ditemukan pada subjek dengan masa kerja di atas sama dengan 22 tahun dengan koefisien korelasi sebesar 0.638 dan signifikansi $p = 0.173$ ($p > 0.05$). Dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial berhubungan dengan stres kerja pada karyawan dengan masa kerja di bawah sama dengan 7 tahun dan masa kerja diantara 8 sampai dengan 14 tahun.

Penelitian ini juga melakukan analisis tambahan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan dimensi-dimensi dukungan sosial, yaitu keluarga, teman, dan *significant others*.

Tabel 15
Hasil Uji Korelasi Stres kerja dan Dimensi Dukungan Sosial

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Signifikansi (p)	Koefisien Determinan (r ²)
Dimensi Keluarga dan Stres Kerja	0.339	0.000	0.115
Dimensi Teman dan Stres Kerja	0.418	0.000	0.175
Dimensi <i>Significant Others</i> dan Stres Kerja	0.295	0.002	0.087

Hasil analisis tambahan terhadap setiap dimensi dukungan sosial yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antaradukungan keluarga terhadap stres kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0.339 dan signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Terdapat pula hubungan yang signifikan pada dukungan teman dengan koefisien korelasi sebesar 0.418 dan signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Akan tetapi dukungan

significant others memiliki hubungan yang paling kecil terhadap stres kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0.295 dan signifikansi $p = 0.002$ ($p < 0.05$). Dengan demikian, dukungan sosial yang didapat dari keluarga, teman, dan *significant others* memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja pada karyawan.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan stres kerja pada karyawan Pelabuhan Laut Wilayah “X”. Berdasarkan hasil analisis menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari *Spearman Rho*, didapati bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan stres kerja pada karyawan Pelabuhan Laut Wilayah “X”. Hubungan tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0.378 dengan tingkat signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Berdasarkan pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima. Artinya penelitian ini dapat membuktikan bahwa dukungan sosial berhubungan dengan stres kerja pada karyawan Pelabuhan Laut Wilayah “X”. Hasil dari analisis uji asumsi yang telah dilakukan, yaitu pada uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data pada variabel stres kerja tidak terdistribusi secara normal, sedangkan sebaran data pada variabel dukungan sosial terdistribusi secara normal. Uji linieritas menunjukkan bahwa kedua variabel menunjukkan hubungan yang bersifat linier.

Stres kerja dapat diartikan sebagai keadaan dimana seorang karyawan dihadapkan pada tuntutan maupun tekanan dari lingkungan pekerjaan yang tidak

mampu diatasi. Locker (Fitriana, 2005) mengartikan stres kerja sebagai keadaan yang dialami oleh karyawan ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. Jika karyawan mengalami stres yang berkepanjangan dan tidak segera diatasi maka akan berpengaruh pada motivasi dan komitmen organisasi (Anuari, Utami, & Prasetya, 2017), kinerja menurun, tingkat absensi dan *turnover* yang tinggi (Astianto & Suprihadi, 2014) dan juga berpengaruh pada rendahnya kepuasan kerja (Afrizal, Musadieg, & Ruhana, 2014).

Karyawan mengalami stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tidak adanya dukungan sosial yang diterima oleh karyawan. Sesuai dengan pernyataan Margiati (1999) bahwa dukungan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja. Artinya, stres akan cenderung muncul pada karyawan yang tidak maupun kurang mendapatkan dukungan dari lingkungan sosialnya. Menurut Cobb dalam Schabracq dkk., (Noviati, 2015) dukungan sosial merupakan bagian dari informasi yang meyakinkan seseorang bahwa ada orang lain yang mencintai dan peduli terhadap dirinya (dukungan emosional), bahwa orang lain menghormati dan menghargai dirinya (dukungan afirmatif), bahwa dirinya merupakan bagian dari jaringan komunikasi dan saling mendukung (dukungan jaringan). Daft dan Noe (Nevi, Seniati, & Nurdjajadi dalam Noviati, 2015) menambahkan bahwa dukungan sosial yang bersifat ketersediaan orang lain untuk mendengarkan permasalahan akan membantu seseorang untuk mengurangi stress. Menurut Setyaningrum (2014), dukungan sosial merupakan tindakan yang sifatnya membantu dalam bentuk emosi,

pemberin informasi, materi, maupun penilai positif pada seseorang ketika menghadapi permasalahan.

Dukungan sosial memiliki peran dalam mengurangi stres kerja yang dialami karyawan. Senada dengan Asmaningrum, Wijaya, dan Permana (2014) bahwa dukungan sosial dapat berfungsi sebagai strategi pencegahan guna mengurangi stres dan akibat negatifnya. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Setyaningrum pada tahun 2014, dimana dukungan sosial memiliki hubungan terhadap stres kerja karyawan. Ketika seseorang mendapatkan dukungan dari lingkungan sosialnya maka seseorang tersebut merasa mampu menyelesaikan permasalahannya. Selain itu, ketika seseorang mendapatkan dukungan sosial maka seseorang tersebut akan merasa dihargai, dicintai, dihormati, dan diperhatikan oleh lingkungan sekitarnya sehingga akan memunculkan sikap optimis. Seseorang tersebut akan lebih mampu mengatasi permasalahannya dengan baik, memiliki tingkat kecemasan yang lebih rendah, dan mampu membangun hubungan dengan lingkungan (Setyaningrum, 2014)

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diterima karyawan Pelabuhan Laut Wilayah "X" berada di tingkat sedang. Hal ini terlihat dari sebagian besar karyawan mendapatkan skor pada kategori sedang, yaitu sebanyak 52 orang dengan presentase sebesar 47.7%. Hasil tersebut sejalan dengan tingkat stres kerja yang dimiliki karyawan Pelabuhan Laut Wilayah "X", bahwa sebagian besar mengalami stres kerja dengan kategori sedang, yaitu sebanyak 53 subjek dengan presentase sebesar 48.6%. Dapat disimpulkan bahwa

sebagian besar subjek memiliki dukungan sosial dan stres kerja dengan tingkat sedang.

Penelitian ini menggunakan analisis tambahan guna melihat hubungan dukungan sosial dan stres kerja berdasarkan data demografik subjek, meliputi usia dan masa bekerja. Berdasarkan usia, hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara dukungan sosial dan stres kerja pada subjek yang berusia di antara 20 sampai dengan 40 tahun dari pada subjek yang berusia di antara 41 sampai dengan 60 tahun. Stres kerja pada subjek yang berusia di antara 20 – 40 tahun dipengaruhi oleh dukungan sosial dengan sumbangan efektif sebesar 75.2%. Menurut Hurlock (1980) 18 sampai dengan 40 tahun termasuk ke dalam masa dewasa muda. Pada masa ini, sebagian besar seseorang kurang mempunyai pengalaman kerja yang baik sehingga akan kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan. Selain itu, seseorang seringkali merasa tidak mampu untuk diberi tanggungjawab dan tugas yang berat cenderung menimbulkan stres kerja.

Berdasarkan masa kerja, hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan sosial dan stres kerja berkorelasi pada subjek dengan masa kerja di bawah sama dengan 7 tahun. Stres kerja pada subjek yang memiliki masa kerja di bawah 5 tahun dipengaruhi oleh dukungan sosial dengan sumbangan efektif sebesar 31.4%. Pada subjek dengan masa kerja di antara 8 sampai dengan 14 tahun juga terdapat korelasi yang signifikan antara dukungan sosial dan stres kerja dengan sumbangan efektif sebesar 32.1%. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang lebih signifikan antara dukungan sosial dan stres kerja pada subjek yang memiliki masa kerja di bawah sama dengan 14 tahun. Hal ini sesuai dengan pendapat Artkinson

(Putri & Tualeka, 2014) bahwa bahwa semakin sedikit masa kerja seseorang maka semakin besar kemungkinan terjadinya stres. Hal tersebut disebabkan seseorang yang baru mulai bekerja memerlukan adaptasi dengan baik sehingga lebih membutuhkan dukungan sosial. Senada dengan pendapat Setyaningrum (2014), dukungan sosial sangat berpengaruh dalam beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya.

Peneliti juga melakukan analisis tambahan guna mengetahui hubungan setiap dimensi dukungan sosial, yaitu dukungan keluarga, teman, dan *significant others* terhadap stres kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, ketiga dimensi dukungan sosial memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Dukungan teman memiliki hubungan yang paling tinggi dengan sumbangan efektif sebesar 17.5%, kemudian dukungan keluarga memiliki hubungan dengan sumbangan efektif sebesar 11.5%, dan dukungan *significant others* memiliki hubungan yang paling kecil yaitu dengan sumbangan efektif sebesar 8.7%. Dukungan keluarga memiliki hubungan yang paling tinggi dikarenakan keluarga merupakan sumber dukungan yang terdekat dan yang paling mengetahui kebutuhan dari setiap anggota keluarganya (Asmaningrum, Wijaya, dan Permana, 2014).

Hasil analisis juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0.143, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial memberikan sumbangan efektif pada stres kerja sebesar 14.3%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dirasakan oleh karyawan Pelabuhan Laut Wilayah "X" dipengaruhi oleh dukungan sosial sebesar 14.3% dan sisanya

sebesar 85.7% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah tidak adanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan, pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja, kondisi fisik lingkungan kerja yang meliputi suhu; pencahayaan; maupun kebisingan, gaya kepemimpinan, tipe kepribadian, dan peristiwa hidup yang tidak menyenangkan (Margiati, 1999).

Secara keseluruhan, peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan terutama dalam pelaksanaannya. Peneliti tidak dapat memastikan bahwa subjek dalam penelitian ini mengisi skala dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hal ini dikarenakan kemungkinan terjadinya kebingungan dalam mengisi kuesioner. Hal ini dikarenakan proses pengisian skala tersebut tidak secara langsung didampingi oleh peneliti.

BAB V

PENUTUPAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dan stres kerja pada karyawan Pelabuhan Laut Wilayah “X”. Hubungan antara dukungan sosial dan stres kerja tersebut lebih terlihat signifikan pada subjek dengan usia di bawah 20 – 40 tahun dan pada subjek dengan masa kerja di bawah 14 tahun. Tingginya stres kerja yang dialami karyawan Pelabuhan Laut Wilayah “X” yang menjadi subjek dalam penelitian ini, dapat disebabkan oleh faktor-faktor, seperti tuntutan pekerjaan, usia, dan masa bekerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengajukan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat diberikan, sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Diharapkan instansi terkait dapat membangun komunikasi dua arah yang efektif guna menghindari hambatan dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat menimbulkan stres pada karyawan. Selain itu, diharapkan perusahaan dapat membuat program-program yang dapat membantu karyawan dalam manajemen stres kerja.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan pada karyawan yang memiliki stres kerja yang tinggi dapat mengurangi dan mengatur stres kerja yang dialami dengan lebih menerima tuntutan dari pekerjaan dan mau mengikuti kegiatan guna mengembangkan keterampilan yang dimiliki. Selain itu, diharapkan dapat membangun hubungan interpersonal yang baik dengan keluarga, teman atau rekan kerja, maupun atasan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan dapat melakukan penelitian dengan subjek penelitian di berbagai perusahaan agar data yang diperoleh lebih bervariasi. Diharapkan juga untuk peneliti selanjutnya dapat mengawasi secara langsung dalam pengisian kuesioner sehingga dapat mengurangi resiko kesalahan dalam pengisian kuesioner dan dapat memastikan bahwa kuesioner diisi dengan sungguh-sungguh.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. (2016). Health and Safety Executive - work related stress, depression or anxiety, <http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/>, diakses pada 5 Januari 2018.
- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121-141.
- Afrizal, P. R., Musadieg, M. A. & Ruhana, I. (2014). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan PT. Taspen (Persero) cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1-10.
- Alves, M. G., Chor, D., Faerstein, E., Lopes, C., & Werneck, G. L. (2014). Short version of the "job stress scale": a portugese-language adaptation. *Rev Saude Publica*, 38(2), 1-7.
- Anuari, R., Utami, H. N., & Prasetya. A. (2017). Pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap komitmen organisasional (studi pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) kantor pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 102-109.
- Aprizal, S., Kuntjoro, T., & Probandari, A. (2008). Kepuasan kerja perawat di rumah sakit jiwa Prof. HB. Sa'anin Padang. *Working Paper Series*. No. 17, http://www.lrc-kmpk.ugm.ac.id/id/UP/PDF/_working/No.17_Yana_04_08.pdf diakses pada 16 April 2017.
- Asmaningrum, N., Wijaya, D., & Permana, C.A. (2014). Dukungan sosial keluarga sebagai upaya pencegahan stres pada lansia dengan andropause di Desa Gebang wilayah kerja puskesmas Patrang Kabupaten Jember. *Jurnal Ikesma*, 10(1), 78-87.
- Astianto, A. & Suprihhadi, H. (2014). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beehr, T. A. & Newan, J. E. (1978). Job stress, employee health and organization effectiveness , a facer analysis, model and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-697.
- Chandola, T. (2010). *Stress At Work*. London: The British Academy.
- Cintia, E., Purwanto, P. B., Hargono, S., & Salamun. (2017). Studi pelayanan pelabuhan Batu Ampar Batam. *Jurnal Karya Teknik Sipil*, 6(4), 50-63.

- Darmasaputra Alan, & Satiningsih. (2013). Hubungan antara dukungan sosial teman kerja dengan kinerja pegawai di kantor kecamatan Jombang. *Character, 1*(2), 1-5.
- Fahmi, S. (2016). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi, 12*(3), 107-116.
- Fitriana. (2005). *Hubungan Dukungan Sosial dengan Stres pada Wanita Menopause*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia.
- Fardila, N., Rahmi, T., & Putra, Y. (2014). Hubungan dukungan sosial keluarga dengan kesiapan menghadapi pensiun pada pegawai negeri sipil. *Jurnal Rap Unp, 5*(2), 157-168.
- Gelsema, T. I., Doef, M., Maes, S., Akerboom, S., Verhoeven, C. (2005). Job stress in the nursing profession: the influence of organizational and environmental conditions and job characteristics. *International Journal of Stress Management, 12*(3), 222-240.
- Handayani, A. (2010). Hubungan kepuasan kerja dan dukungan sosial dengan persepsi perubahan organisasi. *Insan, 12*(3), 127-137.
- Handoko. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Haqqoh, A. (2016). Stres kerja karyawan dan kemampuan berpikir divergen. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 4*(1), 16-30.
- Hardjana, A. M. (1994). *Stres Tanpa Distres*. Yogyakarta: Kanisius.
- Haryanti, Aini, & Purwaningsih. (2013). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di instalasi gawat darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan, 1*(1), 48-56.
- Hurlock, E. B. (1980). *Psikologi Perkembangan: Studi Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (Edisi Kelima)*. Jakarta: Erlangga.
- Imroatin. & Ranu, M. E. (2014). Stres kerja, motivasi kerja, dengan dukungan sosial sebagai variabel moderator. *Jurnal Ilmu Manajemen, 2*(2), 600-611.
- Isnawati, D. & Suhariadi, F. (2013). Hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri masa persiapan pensiun pada karyawan PT Pupuk Kaltim. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 2*(1), 1-6.

- Jamal, M. & Baba, V. V. (2017). Job stres and burnout among Canadian managers and nurses : an empirical examination. *Canadian Journal of Public Health, 91*(6), 453-458.
- Kusuma, A. A., & Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 2*(2), 375-386.
- Kusumajati, D. A. (2010). Stres kerja karyawan. *Humaniora, 1*(2), 792-800.
- Marchelia, V. (2014). Stres kerja ditinjau dari shift kerja pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 2*(1), 130-143.
- Margiati, L. (1999). Stres kerja: Penyebab dan alternative pemecahannya. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik, 3*, 71-80
- Matondang, Z. (2009). Validitas dan reliabilitas suatu Instrumen penelitian. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed, 6*(1), 87-97.
- Minarsih, M. 2011. *Hubungan beban perawat dengan produktivitas kerja perawat di IRNA non bedah RSUP. DR. M. Djamil Padang*. Skripsi (Tidak diterbitkan). Padang: Fakultas Keperawatan Universitas Andalas.
- Natassia, R. & Indria, V. (2016) Pengaruh faktor lingkungan kerja dan faktor individu terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor area II Padang. *Journal of Economic and Economic Education, 4*(2), 233-239.
- Noviati, N. P. (2015). Stres kerja ditinjau dari kecerdasan emosi, modal psikologis, dan dukungan sosial. *Psikologika, 20*(1), 27-38.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Purba, J., Yulianto, A., & Widyanti, E. (2007). Pengaruh dukungan sosial terhadap burnout pada guru. *Jurnal Psikologi, 5*(1), 77-87.
- Putri, G. W. Y. & Tualek, A. R. (2014). Hubungan antara stres kerja dengan tingkat produktivitas tenaga kerja di CV. X. *The Indonesian Journal of Occupational Safety, Health and Environment, 1*(1), 144-154.
- R24. (2017). Stres, Karyawan PT Central Rohul ini Ditemukan Tewas Tergantung di Pohon Nangka. www.riau24.com/berita/baca/71517-stres-karyawan-pt-central-rohul-ini-ditemukan-tewas-tergantung-di-pohon-nangka/), diakses pada 31 Mei 2017.

- Rahayu, R., Remmang, H., & Saleh, H. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telesindo Shop cabang Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVI*, 3(5), 97-111.
- Ramadian, G. (2017). Waspada, Stres Intai 64 Persen Pekerja di Indonesia <https://lifestyle.okezone.com/read/2012/09/17/198/691019/waspada-stres-intai-64-persen-pekerja-di-indonesia>, diakses pada 25 Februari 2018.
- Ratnasari, Z. (2017). *Dukungan sosial dan work life balance pada karyawan dengan sistem shift*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia.
- Rezki, G. (2017). *Hubungan resiliensi dengan stres kerja pada anggota Dit Sabhara Polda DIY*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia.
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan (studi pada karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Timur area pelayanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 9-15.
- Rokhimah, S. (2015). Pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri terhadap minat melanjutkan pendidikan. *E Journal Psikologi*, 3(1), 382-394.
- Rustiana, E. R. (2006). Dukungan sosial dan pengaruhnya bagi Kesehatan. *Jurnal Kemas*, 1(2).
- Sadnyari. (2015). Peneliti: Kasus Bunuh Diri Tinggi Karena Kelelahan dan Stres Kerja. <http://bali.tribunnews.com/2015/04/01/peneliti-kasus-bunuh-diri-tinggi-karena-kelelahan-dan-stres-kerja>, diakses pada 15 April 2017.
- Sanggusti, A. M. (2017). *Hubungan pemaaf dan stres pada karyawan generasi Y di sektor pelayanan restoran*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia.
- Setiyana, V. Y. (2013). Forgiveness dan stres kerja terhadap perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2). 376-396.
- Setyaningrum, P. (2014). *Hubungan antara dukungan sosial dan stres kerja pada tenaga kesehatan non keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta*. Naskah Publikasi. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: Grasindo.
- Smith, N. (2012). Employees Reveal How Stress Affects Their Jobs, <https://www.cnbc.com/id/46891956>, diakses pada 18 Januari 2018.

- Soleil, G. (2017). Workplace Stress: The Health Epidemic of The 21st Century, https://www.huffingtonpost.com/gina-soleil-/workplace-stress-the-heal_b_8923678.html, diakses tanggal 25 Februari 2018.
- Suseno & Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94-109.
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1(1), 35-40.
- Tyas, A. A. (2013). Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Forum Ilmiah*, 10(3), 322-330.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.
- Widistiar, D. (2016). *Hubungan dukungan sosial dengan stres kerja narapidana wanita*. Skripsi (Tidak diterbitkan). Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Zimet G.D., Mitchell, J. C. (2000). Psychometric properties of the multidimensional scale of perceived social support in urban adolescents. *American Journal of Community Psychology*. 28(3), 391-400
- Zimet G. D., Dahlem, N. W., Zimet et. al, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41.

