

**TUNTUTAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI FAKTOR
PENENTU STRES KERJA: STUDI PADA KARYAWAN CV. ZEIRLIANA
BERSATU**

SKRIPSI



Oleh :

Elmalia Dwi Zeirliana

210401110200

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

**TUNTUTAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI FAKTOR
PENENTU STRES KERJA: STUDI PADA KARYAWAN CV. ZEIRLIANA
BERSATU**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam Memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Elmalia Dwi Zeirliana

NIM. 210401110200

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

**TUNTUTAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI FAKTOR
PENENTU STRES KERJA: STUDI PADA KARYAWAN CV. ZEIRLIANA
BERSATU
SKRIPSI**

Oleh
Elmalia Dwi Zeirliana
NIM. 210401110200

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 Muhammad Arif Furqon, M.Psi. NIP. 199006142023211023		17 / Feb 2025

Malang, 17 Februari 2025
Mengetahui,
Ketua Progam Studi



.....
NIP.

**TUNTUTAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI FAKTOR
PENENTU STRES KERJA: STUDI PADA KARYAWAN CV. ZEIRLIANA
BERSATU**

SKRIPSI

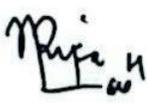
Oleh

Elmalia Dwi Zeirliana

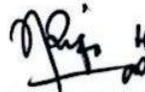
NIM. 210401110200

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis
Sidang Skripsi pada tanggal : 05 Maret 2025...

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji Muhammad Arif Furqon, M.Psi. NIP. 199006142023211023		18 / 03 2025
Ketua Penguji Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si., Psikolog NIP. 197611282002122001		17 / 03 2025
Penguji Utama Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si. NIP. 197804292006041001		18 / 03 2025

Disahkan Oleh,
Dekan,



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si., Psikolog
NIP. 197611282002122001

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**TUNTUTAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI FAKTOR
PENENTU STRES KERJA: STUDI PADA KARYAWAN CV. ZEIRLIANA
BERSATU**

Yang ditulis oleh:

Nama : Elmalia Dwi Zeirliana

NIM : 210401110200

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Malang, 12 Februari 2025
Dosen Pembimbing



Muhammad Arif Furqon, M.Psi

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Elmalia Dwi Zeirliana

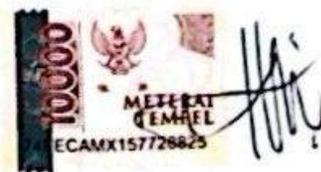
NIM : 210401110200

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **TUNTUTAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI FAKTOR PENENTU STRES KERJA: STUDI PADA KARYAWAN CV. ZEIRLIANA BERSATU**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi

Malang, 17 Februari, 2025
Penulis



Elmalia Dwi Zeirliana
NIM. 210401110200

MOTTO

"Man jadda wa jadda"

Barang siapa bersungguh-sungguh, pasti akan berhasil. Setiap usaha yang dilakukan dengan tekad dan ketekunan akan membuahkan hasil, meskipun penuh tantangan. Dengan keyakinan, kerja keras, dan do'a, tidak ada hal yang mustahil untuk dicapai.

"Orang yang paling kuat bukan yang tak pernah jatuh, tapi yang selalu bangkit setiap kali terjatuh."

– Confucius

PERSEMBAHAN

Dengan takdir dan segala upaya yang sudah dilakukan, saya ucapkan Bismillahirrahmanirrahim dan Alhamdulillahirabbil 'alamin atas segala hasil dalam pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Karya ini merupakan wujud dari perjuangan, ketekunan, serta dukungan dari berbagai pihak yang selalu hadir dalam setiap langkah perjalanan saya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan cinta, saya persembahkan kepada:

1. Diri sendiri, yang telah melalui begitu banyak proses panjang—mulai dari kebingungan, kelelahan, hingga semangat yang naik turun. Terima kasih sudah tetap bertahan, terus belajar, dan tidak menyerah meski sering merasa ragu.
2. Orang tua tercinta, Baba, M. Machfudz Zain Arif dan Ebok, Sri Sumarlina Ningsih. Sosok luar biasa yang telah membimbing dan mengasuh saya dengan penuh kesabaran dan cinta. Do'a tulus yang tidak pernah putus, nasihat yang selalu menguatkan, serta dukungan yang tiada henti menjadi pondasi utama dalam perjalanan hidup saya. Segala pencapaian ini tidak akan mungkin terwujud tanpa restu dan pengorbanan kalian. Terima kasih atas setiap perjuangan, kasih sayang, serta keyakinan yang kalian tanamkan dalam diri saya.
3. Untuk kakak saya, Sugiani Putri Zeirliana, Yusril Hidayat Maulidi, adik Sintia Tri Zeirliana, Inayah Nur Daniah, dan nenek Suhratul 'Aini, Terima kasih atas atas setiap do'a, dukungan, yang menjadikan setiap tantangan lebih ringan, dan setiap kebahagiaan lebih bermakna.
4. Untuk Bapak Abdul Hamid, Ibu Siti Hotimah, Mas Alif, Mbak Roze, Rahman, dan Nenek Amrati, terima kasih atas semangat, kebersamaan, dan doa yang selalu menyertai.
5. Kepada Mas Bahrul Arif Hidayat, Rex, dan Bront, terima kasih telah menemani dan mendukung selama proses ini. Semoga ini menjadi awal dari banyak perjalanan dan pencapaian yang bisa kita rayakan bersama
6. Kepada sahabat, teman, dan kerabat tercinta, terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, keluh kesah, dan tawa. Dukungan kalian sangat berarti bagi saya dalam melewati setiap proses ini.

Semoga karya ini dapat memberikan manfaat dan menjadi langkah awal dari perjalanan yang lebih besar di masa depan. Terima kasih kepada semua yang telah menjadi bagian dari perjalanan ini.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak di hari akhir. Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M. A, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Yusuf Ratu Agung, M.A selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Kepada Muhammad Arif Furqon, M.Psi., selaku dosen pembimbing dan dosen wali, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan, arahan, dukungan dan masukan yang tiada henti selama masa perkuliahan serta penyusunan skripsi.
5. Segenap Civitas Akademika Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang sudah memberikan informasi, bimbingan dan juga bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Fuji Astutik, M.Psi., Psikolog, yang telah memberikan semangat, dukungan, serta motivasi selama masa perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini. Nasihat dan dorongan beliau sangat berarti dalam perjalanan akademik saya.
7. Terima kasih kepada sahabat seperjuangan, Nadia Syifa, Hashifa Nur'Aina, Farishul Fadhil Tumanggor, Wulan Zahra, dan Tri Puja Hartati, yang dengan dukungan, kebersamaan, dan tawa mereka menjadikan perjalanan ini lebih bermakna. Juga terima kasih saya sampaikan kepada Abida Dalla Maslacha,

sahabat seperjuangan yang menemani sejak awal penyusunan skripsi, serta rekan-rekan se-Wali Dosen yang telah saling mendukung dan berjuang bersama sepanjang perjalanan ini.

8. Untuk Ummi, Abi, Mbak Mila, Wildan, dan Mala, terima kasih atas kasih sayang, doa, dan semangat yang selalu mengiringi langkah saya.
9. Terima kasih kepada pimpinan CV. Zeirliana Bersatu atas kesempatan dan dukungan dalam penelitian ini. Semoga penelitian ini memberikan manfaat bagi perusahaan dan kemajuan ilmu pengetahuan.
10. Seluruh karyawan CV. Zeirliana Bersatu, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Terima kasih atas kerja sama dan dukungan yang telah diberikan.
11. Terima kasih kepada teman-teman kelas E Psikologi '21, yang telah menjadi bagian penting dari perjalanan ini sejak hari pertama perkuliahan. Kebersamaan, semangat, dan tawa yang kita bagi selama ini menjadi bagian tak terpisahkan dalam perjalanan ini.
12. Terima kasih untuk keluarga Laboratorium Psikodiagnostik Fakultas Psikologi UIN Malang, tempat yang bukan hanya menjadi ruang belajar, tapi juga rumah kedua. Setiap kebersamaan, pengalaman, dan pelajaran berharga di sini akan selalu saya kenang dengan hangat.
13. Seluruh pihak yang terlibat, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang telah memberikan support, motivasi, kontribusi, dan segala bentuk bantuan selama masa perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
مستخلص البحث	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	19
C. Tujuan Penelitian	19
D. Manfaat Penelitian	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	23
A. Stres Kerja	23
1. Definisi Stres Kerja.....	23
2. Aspek Stres Kerja	25
3. Faktor Stres Kerja	26
4. Dampak Stres Kerja	29
5. Stres Kerja Dalam Perspektif Islam	31
B. Tuntutan Pekerjaan	32
1. Definisi Tuntutan Pekerjaan.....	32
2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Tuntutan Pekerjaan	34
3. Aspek Tuntutan Pekerjaan	36
4. Tuntutan Pekerjaan Dalam perspektif Islam	38

C. Dukungan Sosial	40
1) Definisi Dukungan Sosial	40
2) Aspek Dukungan Sosial	42
3) Dukungan Sosial Dalam perspektif Islam	44
D. Pengaruh Tuntutan Kerja terhadap Stres Kerja	47
G. Hipotesis Penelitian.....	51
1) Kerangka Konseptual.....	51
2) Hipotesis	52
BAB III METODE PENELITIAN	53
A. Jenis Penelitian.....	53
B. Indetifikasi Variabel Penelitian	54
C. Definisi Operasional.....	57
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	59
E. Metode Pengumpulan.....	60
F. Instrumen Penelitian	62
G. Validitas Dan Reabilitas	65
H. Analisis Data.....	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	70
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	70
B. Pelaksanaan Penelitian.....	76
C. Hasil Penelitian	76
D. Pembahasan.....	92
BAB V PENUTUP.....	105
A. Kesimpulan.....	105
B. Saran	108
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN.....	117

DAFTAR TABEL

Tabel 3.2 Blue Print Skala Stres Kerja.....	62
Tabel 3.3 Blue Print Skala Tuntutan Kerja (<i>Job Demands</i>).....	63
Tabel 3.4 Blue Print Skala Dukungan Sosial (<i>Social Support</i>).....	64
Tabel 4.1 Deskripsi Sampel Penelitian Berdasarkan Data Demografis.....	77
Tabel 4.2 Uji Validitas Stres Kerja	79
Tabel 4.3 Uji Validitas Tuntutan Kerja (<i>Job Demands</i>)	80
Tabel 4.4 Uji Validitas Dukungan Sosial (<i>Social Support</i>)	80
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	81
Tabel 4.6 Hasil Uji Deskriptif.....	82
Tabel 4.7 Kategorisasi Data Stres Kerja	83
Tabel 4.8 Kategorisasi Data Tuntutan Kerja.....	84
Tabel 4.9 Kategorisasi Data Dukungan Sosial.....	85
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	87
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	87
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	88
Tabel 4.13 Hasil Uji T.....	88
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	89
Tabel 4.15 Hasil Uji koefisien Determinasi	89
Tabel 4.16 Uji <i>Independent Sample T-test</i>	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Tuntutan Kerja Terhadap Stres Kerja	47
Gambar 2.2 Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja.....	48
Gambar 2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja.....	49
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	51
Gambar 4.1 Diagram Tingkat Stres Kerja.....	84
Gambar 4.2 Diagram Tuntutan Kerja.....	85
Gambar 4.3 Diagram Dukungan Sosial	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Stres Kerja	117
Lampiran 2 Skala Tuntutan Kerja (Job Demands).....	119
Lampiran 3 Skala Dukungan Sosial (Social Support).....	121
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Stres Kerja	122
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Tuntutan Kerja (Job Demands).....	129
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Dukungan Sosial (Social Support)	136
Lampiran 7 Hasil Uji Reabilitas Stres Kerja.....	142
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Tuntutan Kerja (Job Demands).....	142
Lampiran 9 Dukungan Sosial (Social Support)	142
Lampiran 10 Data Penelitian.....	143
Lampiran 11 Google Form.....	143
Lampiran 12 Surat Pernyataan Penelitian dari CV. Zeirliana Bersatu.....	144
Lampiran 13 Surat Izin Penelitian.....	145
Lampiran 14 Dokumentasi wawancara.....	146
Lampiran 15 Hasil Turnitin.....	147

ABSTRAK

Zeirliana, Elmalia Dwi, (2025). Tuntutan Kerja Dan Dukungan Sosial Sebagai Faktor Penentu Stres Kerja: Studi Pada Karyawan CV. Zeirliana Bersatu. Skripsi Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pembimbing : Muhammad Arif Furqon, M.Psi

Kata Kunci: Stres Kerja, Tuntutan Kerja, Dukungan Sosial, Karyawan

Stres kerja merupakan tantangan yang sering dihadapi karyawan, terutama ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak diimbangi dengan dukungan sosial yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tuntutan kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner dan melibatkan 54 karyawan CV. Zeirliana Bersatu sebagai responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja ($p = 0.000$, $p < 0.05$), yang berarti semakin tinggi tuntutan kerja, semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami karyawan. Namun, dukungan sosial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja ($\beta = -0.421$, $p > 0.05$). Uji simultan menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja ($p = 0.000$, $p < 0.05$), dengan nilai R Square (R^2) sebesar 0.418, yang berarti 41,8% variabilitas stres kerja dapat dijelaskan oleh tuntutan kerja dan dukungan sosial.

Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun dukungan sosial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja, pengelolaan tuntutan kerja yang lebih baik tetap menjadi faktor utama dalam menekan tingkat stres. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas karyawan, menerapkan strategi manajemen stres, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

ABSTRACT

Zeirliana, Elmalia Dwi. (2025). *Job Demands and Social Support as Determinants of Work Stress: A Study on Employees of CV. Zeirliana Bersatu*. Undergraduate Thesis, Faculty of Psychology. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
Supervisor: Muhammad Arif Furqon, M.Psi.

Keywords: *Work Stress, Job Demands, Social Support, Employees*

Work stress is a common challenge faced by employees, especially when high job demands are not accompanied by adequate social support. This study aims to analyze the effect of job demands and social support on work stress. A quantitative approach was used using a survey method, involving 54 employees of CV. Zeirliana Bersatu as respondent.

The results of the study indicate that job demands have a significant effect on work stress ($p = 0.000$, $p < 0.05$), meaning that the higher the job demands, the higher the level of stress experienced by employees. However, social support does not have a significant effect on work stress ($\beta = -0.421$, $p > 0.05$). The simultaneous test shows that these two variables collectively have a significant effect on work stress ($p = 0.000$, $p < 0.05$), with an R-Square (R^2) value of 0.418, indicating that 41.8% of the variability in work stress can be explained by job demands and social support.

These findings indicate that although social support does not have a significant effect on work stress, better management of job demands remains a key factor in reducing stress levels. Therefore, it is recommended that companies adjust workloads to match employees' capacities, implement stress management strategies, and create a more conducive work environment to enhance employee well-being and productivity

مستخلص البحث

زيرليانا، إلماليا دوي (2025). مطالب العمل والدعم الاجتماعي كمحدد للإجهاد الوظيفي: دراسة على موظفي شركة زيرليانا بيرساتو. البحث الجامعي، . كلية علم النفس. بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج .
المشرف: محمد عارف فرقان، الماجستير.

الكلمات الرئيسية: إجهاد وظيفي، مطالب عمل، دعم اجتماعي، موظفون.

يُعد الإجهاد الوظيفي تحديًا يواجهه الموظفون في كثير من الأحيان، خاصة عندما لا يقابل متطلبات العمل المرتفعة دعم اجتماعي كافٍ. هدف هذا البحث إلى تحليل تأثير مطالب العمل والدعم الاجتماعي على الإجهاد الوظيفي. استخدم هذا البحث منهجًا كميًا بطريقة المسح وشمل 54 موظفًا في شركة زيرليانا بيرساتو كمستجيبين.

أظهرت النتائج أن مطالب العمل لها تأثير كبير على الإجهاد الوظيفي ($F=0.000$ ، $F < 0.05$)، مما يعني أنه كلما زادت مطالب العمل ارتفع مستوى الإجهاد الذي يعاني منه الموظفون. ومع ذلك، فإن الدعم الاجتماعي ليس له تأثير معنوي على الإجهاد الوظيفي ($\beta = -0.421$ ، $F < 0.05$). أظهر الاختبار المتزامن أن هذين المتغيرين معًا لهما تأثير كبير على الإجهاد الوظيفي ($F=0.000$ ، $F > 0.05$)، بقيمة R^2 تبلغ 0.418، ما يعني أن 41.8% من تباين الإجهاد الوظيفي يمكن تفسيره من خلال مطالب العمل والدعم الاجتماعي.

أشارت هذه النتيجة إلى أنه على الرغم من أن الدعم الاجتماعي لا يؤثر بشكل كبير على الإجهاد الوظيفي، إلا أن الإدارة الأفضل لمطالب العمل تظل عاملاً رئيسيًا في الحد من مستويات الإجهاد. لذلك، تُنصح الشركة بتعديل عبء العمل بما يتناسب مع قدرة الموظفين، وتنفيذ استراتيجيات إدارة الإجهاد، وخلق بيئة عمل أكثر ملاءمة لتحسين رفاهية الموظفين وإنتاجيتهم.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tuntutan kerja yang terus meningkat di berbagai sektor industri saat ini menjadi tantangan signifikan bagi karyawan. Beban kerja yang berat dan tingginya kompleksitas tugas sering kali menimbulkan stres, yang berdampak negatif pada kesehatan mental serta kesejahteraan psikologis individu. (Sari, 2022) menyatakan bahwa stres kerja dapat mengganggu kesejahteraan psikologis karyawan dan berpengaruh langsung pada produktivitas. Di sisi lain, dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan memainkan peranan penting dalam meredam efek negatif stres kerja. Fauzan & Sovitriana (2022) menekankan bahwa dukungan sosial yang baik membantu karyawan menghadapi beban kerja yang tinggi, sehingga mereka dapat lebih efektif dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.

Stres kerja sering kali muncul ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan individu dalam menghadapinya, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins & Judge (2013) Ketidakmampuan mengelola stres ini dapat menurunkan kinerja, baik secara individu maupun dalam tim. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya mengelola tuntutan pekerjaan, tetapi juga menciptakan mekanisme yang memungkinkan karyawan menerima dukungan yang mereka butuhkan. Dalam hal ini, peran perusahaan sangatlah penting dalam menyediakan sumber daya dan lingkungan yang mendukung

kesejahteraan karyawan, sehingga produktivitas dan kepuasan kerja dapat meningkat secara keseluruhan.

Zaenal, dkk (dalam Waluyo, 2009) menggambarkan stres sebagai konsep yang luas, mencakup berbagai kondisi seperti tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, kecemasan, depresi, dan kehilangan energi. Stres kerja diartikan sebagai kondisi ketegangan yang menghasilkan ketidakseimbangan baik secara fisik maupun psikologis, mempengaruhi emosi, pemikiran, dan kesejahteraan karyawan. King (dalam Waluyo, 2009) mendefinisikan stres pekerjaan sebagai pengalaman stres yang spesifik terkait dengan lingkungan kerja.

Robbins dan Coulter (dalam Waluyo, 2009) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi individu. Stres kerja adalah kondisi emosional yang dialami pekerja saat terdapat ketidaksesuaian antara beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan individu, sehingga menyebabkan kecemasan, ketegangan, atau ketidaknyamanan. Hal ini menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis, yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan produktivitas kerja. Ketika stres kerja meningkat, kinerja karyawan dapat menurun dan menghambat pencapaian tujuan organisasi (Sartika, 2023)

Stres didefinisikan sebagai respons individu terhadap tekanan internal atau eksternal yang mencapai atau bahkan melebihi kapasitas fisik dan psikologis seseorang Cooper (dalam Waluyo, 2009). Menurut Hager, stres

memiliki sifat yang sangat individual dan dapat berdampak merusak ketika tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dihadapinya (dalam Waluyo, 2009). Namun, tidak semua *stressor* (pemicu stres) mengakibatkan gangguan psikologis atau fisiologis, karena dampaknya pada individu sangat bergantung pada bagaimana individu tersebut memandang atau menilai peristiwa yang dialaminya.

Stres kerja merupakan fenomena yang kompleks yang muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan lingkungan kerja dan kapasitas individu dalam mengatasinya. Ketidakseimbangan ini sering kali dipicu oleh tekanan kerja yang tinggi, konflik peran, serta beban kerja berlebih, yang tidak hanya berdampak pada kondisi emosional dan kognitif karyawan, tetapi juga memengaruhi kesehatan fisik dan mental mereka. Akibatnya, stres kerja dapat menurunkan efektivitas dan produktivitas individu, serta berpotensi menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan. Konsep stres kerja mencakup berbagai aspek, mulai dari gangguan eksternal yang mengganggu fungsi tubuh hingga ketidakjelasan peran dan konflik dalam pekerjaan, yang menunjukkan bahwa stres kerja merupakan hasil dari interaksi dinamis antara individu dan lingkungan kerja mereka (Shukla & Srivastava, 2016)

Stres kerja dipilih sebagai fenomena utama dalam penelitian ini karena dampaknya yang luas terhadap kesejahteraan karyawan dan efektivitas organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2013), stres kerja dapat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk kesehatan fisik,

keseimbangan emosional, serta produktivitas kerja. Fenomena ini semakin nyata dalam kondisi kerja yang penuh tekanan, seperti yang terjadi di CV. Zeirliana Bersatu, di mana banyak karyawan menghadapi beban kerja tinggi, target yang ketat, serta kurangnya apresiasi dari perusahaan. Faktor-faktor ini berkontribusi terhadap tingkat stres yang tinggi dan berpotensi menyebabkan burnout jika tidak dikelola dengan baik. Salah satu penyebab utama stres kerja dalam organisasi adalah ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia, seperti kurangnya fleksibilitas kerja dan minimnya dukungan sosial.

Lebih lanjut, jika dikaitkan dengan aspek stres kerja yang dikemukakan oleh (Shukla & Srivastava, 2016) fenomena ini dapat dijelaskan melalui empat dimensi utama, yaitu *job stress*, *role expectation conflict*, *coworker support*, dan *work-life balance*. *Job stress* dalam konteks ini merujuk pada tekanan kerja yang tinggi akibat beban kerja berlebih dan target yang ketat. Hal ini menjadi salah satu penyebab utama stres kerja di CV. Zeirliana Bersatu, di mana karyawan mengalami tuntutan kerja yang melebihi kapasitas mereka. Selain itu, *role expectation conflict* juga menjadi faktor yang signifikan, di mana banyak karyawan mengalami ketidakjelasan peran serta tuntutan yang bertentangan, yang pada akhirnya meningkatkan kecemasan dan stres kerja.

Selain itu, *coworker support* atau dukungan dari rekan kerja berperan penting dalam membantu individu menghadapi tekanan kerja. Namun, di CV. Zeirliana Bersatu, kurangnya interaksi sosial dan minimnya dukungan dari

rekan kerja menjadi pemicu tambahan bagi stres kerja, karena karyawan merasa kurang mendapatkan bantuan atau empati dari tim mereka. Terakhir, aspek *work-life balance* juga menjadi tantangan utama. Banyak karyawan kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama karena jam kerja yang panjang dan tekanan yang terus-menerus. Ketidakseimbangan ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan mental, tetapi juga meningkatkan risiko kelelahan dan penurunan kepuasan kerja.

Dengan demikian, stres kerja yang terjadi di CV. Zeirliana Bersatu tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan, tetapi juga berkaitan erat dengan kondisi psikososial di lingkungan kerja. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih mendalam terhadap faktor penyebab stres kerja serta strategi yang dapat digunakan perusahaan untuk mengatasinya menjadi aspek yang sangat penting dalam penelitian ini. Dengan meneliti stres kerja sebagai fenomena utama, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi berbasis ilmiah bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja adalah tuntutan pekerjaan, atau *job demands*, yang mencakup tekanan atau beban yang harus ditangani oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Bakker et al., 2003). Tuntutan ini dapat bersifat fisik, psikologis, maupun mencakup keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Oleh karena itu, pemahaman mengenai hubungan antara tuntutan pekerjaan dan stres kerja sangat penting dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung kesejahteraan karyawan.

Model Tuntutan-Sumber Daya Pekerjaan (*Job Demands-Resources Model*) yang diperkenalkan oleh Demerouti et al., (2001) menggaris bawahi pentingnya keberadaan sumber daya pekerjaan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Salah satu sumber daya penting yang disebutkan adalah dukungan sosial. Dukungan ini dapat berasal dari rekan kerja, atasan, maupun keluarga dan teman, yang membantu karyawan untuk menghadapi tantangan pekerjaan secara lebih baik. (Schaufeli & Bakker, 2004) menekankan bahwa dukungan sosial tidak hanya memberikan bantuan emosional, tetapi juga memberikan dorongan yang memungkinkan karyawan untuk lebih fokus, mencapai tujuan kerja, dan meningkatkan kemampuan pribadi.

Tuntutan kerja yang tinggi dapat membuat karyawan rentan terhadap stres. *Job demands* merupakan segala permintaan yang harus dilaksanakan atau dipenuhi yang meliputi aspek fisik, aspek psikologis, aspek sosial dan organisasi pada sebuah pekerjaan dan dibutuhkan upaya fisik dan psikologis secara berkelanjutan untuk memenuhinya karena memiliki keterkaitan dengan biaya tertentu Ramadhani & Hadi (dalam Aprilianingsih & Frianto, 2022). Kondisi ini dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan, karena dapat mengganggu pencapaian tujuan dan menurunkan produktivitas karyawan. Di sisi lain, karyawan yang menghadapi tuntutan kerja yang rendah juga berisiko

kehilangan motivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan keseimbangan melalui dukungan yang memadai dalam pekerjaan, agar motivasi tetap terjaga dan produktivitas karyawan meningkat.

Job demands mencakup semua permintaan yang harus dipenuhi dalam pekerjaan, yang memerlukan upaya fisik dan psikologis secara berkelanjutan serta memiliki keterkaitan dengan biaya tertentu (Han et al., 2019). Tuntutan ini dapat menjadi pemicu stres ketika diperlukan upaya yang tinggi dan berkelanjutan untuk memenuhi ekspektasi yang ada. Contoh dari *job demands* ini termasuk tingginya tekanan kerja, lingkungan fisik yang tidak mendukung, dan tuntutan emosional yang muncul dari interaksi sosial (Skaalvik, 2020). (Bakker & Demerouti, 2014) menegaskan bahwa *job demands* mencerminkan kondisi pegawai berdasarkan beban kerja mereka. Tuntutan kerja mencakup aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi, yang memerlukan kemampuan fisik dan mental secara berkelanjutan serta memiliki keterkaitan dengan biaya tertentu.

Model JD-R mengasumsikan bahwa ketika *job demands* tinggi, karyawan perlu mengerahkan usaha lebih untuk mencapai tujuan kerja dan mencegah penurunan *work engagement*. Walaupun *job demands* tidak selalu memiliki efek merugikan, jika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan karyawan, hal ini dapat menyebabkan kehabisan energi, *burnout*, dan berbagai masalah kesehatan (Schaufeli & Bakker, 2004) Dengan demikian, *job demands* berperan penting

dalam memicu kelelahan psikologis dan menjadi salah satu faktor utama yang berhubungan dengan stres kerja dan sumber beban kerja Mikkelsen (dalam Nugraha et al., 2018).

Dalam model *Job Demands-Resources* (JD-R), terdapat dua komponen utama yang mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan, yaitu *job demands* dan *job resources*. *Job demands* mengacu pada berbagai tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik maupun psikologis yang tinggi, seperti beban kerja berat, tekanan waktu, serta tuntutan emosional yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan (Demerouti et al., 2001).

Di sisi lain, *job resources* merupakan segala bentuk sumber daya yang tersedia di tempat kerja yang membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan kesejahteraan mereka. Sumber daya ini dapat bersifat fisik (misalnya alat kerja yang memadai), psikologis (misalnya otonomi dalam pengambilan keputusan), sosial (misalnya dukungan dari rekan kerja dan atasan), maupun organisasional (misalnya kesempatan pengembangan karier) (Bakker & Demerouti, 2014).

Perbedaan utama antara *job resources* dan dukungan sosial terletak pada cakupan dan sifatnya. *Dukungan sosial* merupakan bagian dari *job resources*, tetapi lebih spesifik merujuk pada bantuan emosional, informasi, atau instrumental yang diberikan oleh rekan kerja, atasan, atau lingkungan sosial lainnya (Sarafino & Smith, 2014). Dukungan sosial sering kali berfungsi sebagai faktor pelindung (*buffering factor*) yang membantu mengurangi

dampak negatif dari tuntutan kerja terhadap stres, tetapi tidak secara langsung meningkatkan motivasi kerja seperti halnya *job resources* lainnya (Schaufeli & Bakker, 2004).

Dalam penelitian ini, hanya *job demands* yang dianalisis tanpa memasukkan *job resources* secara keseluruhan. Hal ini dilakukan karena penelitian berfokus pada bagaimana beban kerja yang tinggi mempengaruhi stres kerja tanpa faktor intervensi lain. Dengan demikian, efek stres akibat tingginya tuntutan pekerjaan dapat terlihat lebih jelas tanpa dipengaruhi oleh faktor mitigasi seperti pelatihan, penghargaan, atau pengembangan karier yang termasuk dalam *job resources*.

Stres kerja, tuntutan kerja, dan dukungan sosial saling terkait dalam membentuk pengalaman individu di lingkungan kerja. Stres kerja muncul sebagai respons negatif ketika ada ketidaksesuaian antara tuntutan yang dihadapi karyawan dan kapasitas mereka untuk mengatasinya. Tuntutan ini dapat mencakup beban kerja yang berlebihan, konflik, dan tekanan yang mengganggu kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Di sisi lain, dukungan sosial berfungsi sebagai penyangga yang dapat mengurangi dampak negatif dari tuntutan tersebut. Ketika dukungan sosial minim, karyawan cenderung merasakan stres yang lebih tinggi, yang berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik mereka. (Zimet et al., 1988) menjelaskan bahwa dukungan sosial yang dirasakan, atau *perceived social support*, mencerminkan persepsi individu tentang ketersediaan dukungan dari lingkungan sosial, termasuk

keluarga, teman, dan atasan. Sarafino (2002) menambahkan bahwa dukungan sosial adalah interaksi timbal balik yang memperkuat hubungan antarindividu. Ketika dukungan sosial kuat, karyawan merasa lebih mampu untuk menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga tingkat stres yang dialami dapat diminimalkan. Dengan demikian, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mempertimbangkan tuntutan pekerjaan, tetapi juga menyediakan dukungan sosial yang memadai untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Dukungan sosial merupakan elemen penting dalam kehidupan manusia, yang mengacu pada kenyamanan, kepedulian, harga diri, dan bantuan yang diterima dari orang lain atau kelompok. Sarafino (dalam Muthmainah, 2022) menjelaskan bahwa individu yang menerima dukungan sosial cenderung merasa dicintai, diperhatikan, dan dihargai. Hal ini sejalan dengan pandangan House (dalam Fadilla & Rozana, 2020), yang menekankan bahwa dukungan sosial melibatkan interaksi antarpribadi yang mencakup perhatian emosional, bantuan instrumental, serta pemberian informasi dan penilaian positif.

Dukungan sosial memainkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis individu, terutama dalam lingkungan yang penuh tekanan. Menurut (Eva et al., 2020) dukungan sosial berkontribusi signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dengan menciptakan rasa aman dan membantu individu mengatasi stres serta menghadapi berbagai tantangan kehidupan. Penelitian ini menunjukkan bahwa individu yang menerima

dukungan, baik dari keluarga maupun lingkungan sekitar, memiliki ketahanan psikologis yang lebih baik, memungkinkan mereka untuk lebih tangguh dalam menghadapi kesulitan. Dukungan sosial ini bukan hanya sekadar penguatan emosional tetapi juga sumber daya penting untuk menjaga keseimbangan mental.

Dukungan sosial memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis individu, terutama dalam menghadapi tekanan kerja. Menurut penelitian (Sembiring, 2022), dukungan sosial dari keluarga, rekan kerja, atau atasan berkontribusi dalam mengurangi kelelahan kerja pada karyawan. Dukungan ini menciptakan rasa aman, membantu individu mengatasi stres, dan membangun ketahanan mental, sehingga mereka dapat lebih tangguh dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dukungan ini tidak hanya mencakup bantuan emosional tetapi juga menyediakan sumber daya penting yang mendukung keseimbangan psikologis karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

CV. Zeirliana Bersatu adalah perusahaan yang bergerak sebagai distributor di wilayah Madura, dengan berfokus pada pendistribusian produk-produk dari beberapa merek terkemuka. Perusahaan ini bekerja sama dengan *principal-brand* besar, seperti Unicharm, Vape, dan Shinzui yang memungkinkan CV. Zeirliana Bersatu untuk menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari masyarakat di wilayah tersebut. Sebagai distributor utama, CV. Zeirliana Bersatu berperan penting dalam memastikan ketersediaan produk-

produk berkualitas dari berbagai merek tersebut di pasar lokal, mendukung kelancaran rantai pasokan antara produsen dan konsumen di daerah Madura.

Selain menjalankan peran distribusi, perusahaan juga dihadapkan pada tantangan dalam mengelola kesejahteraan karyawan, terutama terkait dengan stres kerja yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Stres kerja adalah hal yang umum terjadi dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, seperti tuntutan pekerjaan dan dukungan sosial di lingkungan kerja. Penelitian ini berfokus pada dua faktor utama tersebut karena keduanya memiliki hubungan yang erat dengan tingkat stres yang dialami oleh karyawan. *Model Job Demands-Resources (JD-R)* yang dikembangkan oleh (Demerouti et al., 2001) menjelaskan bahwa stres timbul ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak diimbangi dengan sumber daya atau dukungan yang cukup. Tuntutan kerja yang berlebihan, seperti beban kerja yang berat, tekanan waktu, dan tugas yang kompleks, dapat memicu stres jika tidak ada dukungan sosial yang memadai.

Dalam pandangan Lazarus dan Folkman (1984), stres juga dipengaruhi oleh bagaimana individu merespons tekanan yang ada di lingkungan kerjanya, dan minimnya dukungan sosial sering menjadi salah satu faktor penyebabnya. Penelitian oleh Bakker dan Demerouti (2007) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan berhubungan langsung dengan stres, sementara dukungan sosial berfungsi mengurangi dampak negatif stres tersebut.

Penelitian lainnya juga mendukung hal tersebut, (Maghfirah, 2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kurangnya

dukungan sosial adalah faktor utama yang menyebabkan stres kerja. Herlina (2019) menambahkan bahwa tekanan organisasi dan hubungan interpersonal yang buruk juga berperan dalam meningkatkan stres kerja, terutama di kalangan karyawan wanita. Dari berbagai temuan ini, dapat disimpulkan bahwa faktor eksternal, seperti tuntutan pekerjaan dan dukungan sosial, memegang peranan penting dalam menentukan tingkat stres kerja yang dialami karyawan, serta mempengaruhi kesejahteraan psikologis mereka di tempat kerja.

Dukungan sosial dari lingkungan kerja, terutama dari rekan kerja dan atasan, memainkan peran penting dalam membantu karyawan menghadapi stres. Penelitian menunjukkan bahwa adanya dukungan sosial yang baik dapat mengurangi dampak negatif stres kerja, memperbaiki kondisi psikologis, serta meningkatkan kemampuan individu dalam mengatasi tekanan kerja (Wulandari, 2018). Kombinasi antara manajemen tuntutan kerja yang efektif dan dukungan sosial dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek ini untuk menjaga kesejahteraan dan performa karyawan.

Di banyak perusahaan, termasuk CV. Zeirlina Bersatu, peran karyawan sangat menentukan keberhasilan operasional sehari-hari. Oleh karena itu, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan menjadi penting, terutama dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks dan dinamis. Di CV. Zeirlina Bersatu, tingginya tuntutan kerja diiringi dengan minimnya dukungan sosial, yang menyebabkan ketimpangan komunikasi antar divisi. Hal ini mengganggu

koordinasi dan kolaborasi dalam penyelesaian tugas serta memperlambat alur kerja, menciptakan ketidaksiharasan dalam hubungan antar karyawan, yang pada akhirnya menurunkan semangat dan produktivitas kerja.

Selain itu, kurangnya ikatan sosial antar karyawan memperburuk situasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang terlalu formal dan kurang hangat, sehingga menurunkan motivasi kerja. Karyawan merasa kurang diperhatikan dan kurang dihargai atas pencapaian yang tidak selalu berbentuk materi, seperti bonus atau insentif. Penetapan target bulanan yang tinggi, terutama di divisi sales, juga menjadi sumber tekanan, apalagi dalam kondisi pasar yang tidak stabil. Tanpa dukungan sosial yang memadai, tekanan ini memperburuk kondisi psikologis karyawan, sehingga penting bagi perusahaan untuk memperkuat komunikasi dan dukungan sosial guna meningkatkan kesejahteraan dan motivasi mereka.

Karyawan yang merasa tidak didukung akan lebih rentan mengalami stres, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan kesehatan mental mereka. Stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan burnout, yaitu kondisi kelelahan fisik dan emosional yang berujung pada penurunan kinerja. Sebaliknya, ketika karyawan merasa didukung, baik secara emosional maupun profesional, mereka cenderung lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan, yang berujung pada peningkatan kesejahteraan dan produktivitas.

Penelitian Purnami & Handoyo (2018) berjudul *The Moderating Effect of Job Demands on the Relationship Between Perceived Organizational Support*

and Psychological Capital to Work Engagement menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support* atau *POS*) serta modal psikologis (*Psychological Capital* atau *PsyCap*) berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja; semakin tinggi dukungan dan modal psikologis yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka. Namun, tingginya tuntutan pekerjaan dapat melemahkan efek positif ini, sehingga menambah tantangan bagi karyawan dalam menjaga keterlibatan mereka di bawah tekanan. Berbeda dengan penelitian Purnami & Handoyo (2018) yang menitikberatkan pada keterlibatan kerja, penelitian ini lebih fokus pada pengaruh tuntutan kerja dan dukungan sosial terhadap stres karyawan.

Penelitian oleh Firdaus et al., (2023) dalam “*The Role of Job Burnout and Social Support on the Effect of Job Demand to Employee Performance*” dan (Cahyani & Frianto, 2019) dalam “Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa dukungan sosial berperan penting dalam memoderasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan stres kerja. (Firdaus et al., 2023) menemukan bahwa dukungan sosial dapat mengurangi dampak negatif tuntutan pekerjaan terhadap kinerja dengan menurunkan tingkat burnout, sementara (Cahyani & Frianto, 2019) menunjukkan bahwa dukungan sosial membantu mengurangi dampak buruk stres kerja terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian

ini fokus pada pengaruh langsung tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja dan peran dukungan sosial dalam mengelola stres tersebut.

Penelitian Shimabuku & Mendonça (2018) dalam “*Moderating Role of Social Support on the Relationship Between Job Demand and Presenteeism*” menemukan hubungan positif antara tuntutan pekerjaan dan *presenteeism*, di mana karyawan cenderung hadir meskipun sedang sakit ketika tuntutan pekerjaan tinggi. Selain itu, kendali atas pekerjaan dan dukungan atasan dapat mengurangi *presenteeism*, meskipun dukungan atasan tidak memoderasi hubungan tersebut. Berbeda dengan penelitian ini, penelitian ini lebih fokus pada bagaimana tuntutan pekerjaan memicu stres kerja dan bagaimana dukungan sosial berfungsi sebagai faktor pelindung untuk mengurangi dampak negatif dari tuntutan tersebut terhadap stres.

Penelitian yang dilakukan oleh Rofi & Purwanda (2020) dengan judul “Pengaruh Dukungan Sosial dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada TB. Sukajadi” menemukan bahwa dukungan sosial dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan sosial memiliki dampak positif, di mana semakin banyak dukungan yang diterima, semakin baik kinerja karyawan, sementara stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian ini menegaskan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan kinerja, sedangkan stres kerja dapat menurunkannya. Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini lebih fokus pada pengaruh langsung tuntutan kerja dan

dukungan sosial terhadap tingkat stres kerja pada karyawan CV. Zeirliana Bersatu.

Penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2024) dengan judul “Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator dalam Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis dengan Stres Kerja pada Pekerja Paruh Waktu” menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh negatif terhadap stres kerja, di mana semakin tinggi kesejahteraan psikologis, semakin rendah tingkat stres yang dirasakan. Penelitian ini juga menemukan bahwa dukungan sosial berperan sebagai moderator yang mengurangi efek negatif stres kerja, sehingga memperkuat dampak positif kesejahteraan psikologis. Berbeda dengan fokus pada kesejahteraan psikologis dan peran dukungan sosial, penelitian ini lebih berfokus pada pengaruh langsung tuntutan kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan CV. Zeirliana Bersatu.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2022) dalam “Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja di CV. Buana Pilar Mandiri” menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Penelitian ini menemukan hubungan negatif antara kedua variabel tersebut, yang berarti semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Dukungan sosial berkontribusi sebesar 35,20% dalam mengurangi stres kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja, hubungan antar rekan kerja, dan faktor intrinsik pekerjaan. Berbeda dengan penelitian Sari (2022) penelitian

ini berfokus pada kombinasi antara tuntutan kerja dan dukungan sosial sebagai faktor penentu utama stres kerja karyawan di CV. Zeirliana Bersatu.

Berbagai penelitian telah mengkaji faktor penyebab stres kerja, terutama yang berfokus pada aspek individu dan tuntutan kerja yang tinggi. Beberapa penelitian lainnya juga menyoroti peran dukungan sosial dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Namun, masih terdapat keterbatasan dalam penelitian yang menggabungkan tuntutan kerja dan dukungan sosial untuk memahami pengaruh keduanya terhadap tingkat stres kerja. Penelitian sebelumnya cenderung memisahkan kajian tersebut, tanpa mengeksplorasi interaksi keduanya. Berdasarkan *gap* ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gabungan tuntutan kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja, dengan harapan memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung kesejahteraan karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja karyawan di CV. Zeirliana Bersatu, penelitian ini juga bertujuan untuk memahami bagaimana dukungan sosial dapat mempengaruhi stres kerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan mengidentifikasi pengaruh gabungan antara tuntutan pekerjaan dan dukungan sosial, diharapkan perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam mendukung karyawan, terutama dalam situasi kerja yang penuh tekanan. Dengan adanya dukungan sosial yang kuat, karyawan diharapkan dapat bekerja

dengan lebih baik, lebih produktif, dan lebih sejahtera secara psikologis. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan cara-cara inovatif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi stres kerja, sehingga menciptakan atmosfer kerja yang lebih positif dan berdaya saing.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh tuntutan pekerjaan mempengaruhi stres kerja karyawan di CV. Zeirliana Bersatu?
2. Bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja Karyawan CV. Zeirliana Bersatu?
3. Bagaimana pengaruh dukungan sosial dan stress kerja terhadap stres kerja Karyawan CV. Zeirliana Bersatu?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tuntutan kerja terhadap stres kerja karyawan di CV. Zeirliana Bersatu.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan di CV. Zeirliana Bersatu.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dukungan sosial dan stres kerja terhadap stres kerja karyawan di CV. Zeirliana Bersatu.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan nantinya memiliki kebermanfaatan, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Psikologi

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh tuntutan kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja, serta menguji validitas teori psikologi terkait stres kerja dan interaksi sosial di tempat kerja. Hasilnya diharapkan dapat memperkaya teori psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi dalam pengembangan kesejahteraan psikologis karyawan di lingkungan kerja yang dinamis.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh tuntutan kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja serta menguji validitas teori psikologi terkait. Hasilnya diharapkan dapat memperkaya teori psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi untuk pengembangan kesejahteraan psikologis karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membuka perspektif baru bagi mahasiswa mengenai peran penting dukungan sosial dalam mengatasi stres, baik dalam konteks akademik maupun saat menghadapi tantangan di dunia kerja. Dengan memahami betapa pentingnya hubungan sosial yang positif dengan rekan-rekan dan dosen,

mahasiswa didorong untuk aktif menciptakan jaringan dukungan yang saling menguntungkan. Melalui pemahaman ini, mereka dapat mengembangkan strategi belajar yang lebih efisien dan manajemen waktu yang lebih baik, sehingga mampu menghadapi tuntutan akademik yang terkadang membebani. Selain itu, penelitian ini juga memberikan gambaran kepada mahasiswa tentang bagaimana dukungan sosial dapat menjadi aset berharga ketika mereka memasuki lingkungan kerja, di mana tekanan dan stres menjadi hal yang lazim. Semua elemen ini merupakan bagian integral dari perjalanan mereka menuju kesuksesan akademik dan karier yang memuaskan.

b. Bagi Pengajar

Hasil penelitian ini dapat membantu pengajar mengembangkan metode pembelajaran yang mendukung kesejahteraan mental mahasiswa, terutama yang terlibat dalam organisasi. Dengan memahami peran dukungan sosial dalam mengelola stres, pengajar dapat menciptakan pengalaman belajar yang memperkaya dan mempersiapkan mahasiswa untuk menghadapi tuntutan akademik dan tantangan dunia kerja. Pendekatan ini juga berkontribusi pada pengembangan karakter mahasiswa yang adaptif dan kolaboratif.

c. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya dukungan sosial dalam mengatasi stres kerja akibat tuntutan

pekerjaan tinggi. Diharapkan karyawan membangun jaringan sosial yang kuat dan mengembangkan *strategi coping* yang efektif untuk menjaga kesejahteraan mental. Kesadaran ini juga mendorong kolaborasi antar rekan kerja, menciptakan atmosfer kerja yang positif, dan mencapai kinerja optimal serta keberhasilan karir.

d. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat merumuskan kebijakan-kebijakan yang mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan dukungan sosial bagi karyawan. Perusahaan dapat mengembangkan program-program pelatihan yang berfokus pada pengelolaan stres, termasuk teknik-teknik untuk meningkatkan kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, menyediakan materi edukasi yang relevan dapat membantu karyawan dalam mengatasi tantangan yang dihadapi di lingkungan kerja. Dengan adanya dukungan yang tepat, karyawan diharapkan dapat lebih produktif dan memiliki kesejahteraan yang lebih baik, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Morgan dan King (1986), yang diinterpretasikan oleh (Waluyo, 2009), stres kerja dianggap sebagai suatu keadaan batin yang muncul akibat tekanan dari lingkungan fisik atau sosial, serta kondisi sosial yang dapat menimbulkan kerusakan dan menantang kemampuan seseorang untuk mengelolanya. Stres yang intens dapat menghambat interaksi efektif individu dengan lingkungan sekitarnya, membuat pengenalan dan penanganan faktor-faktor yang memicu stres kerja menjadi sangat penting. Sementara itu, Cooper dan Hager mengartikan stres kerja sebagai suatu respons atau proses, yang bisa bersifat internal atau eksternal, yang menyebabkan tekanan fisik dan mental yang dapat mencapai atau bahkan melampaui batas daya tahan seseorang.

Stres kerja merupakan fenomena yang kompleks, di mana setiap individu memiliki kapasitas yang berbeda dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja yang tinggi dan keterbatasan sumber daya adaptif dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan serta produktivitas organisasi. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, stres kerja dapat menimbulkan dampak psikologis dan fisiologis yang signifikan,

termasuk kecemasan, kelelahan, serta gangguan kesehatan fisik dan mental (Robbins & Judge, 2013). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan manajemen stres guna menjaga kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat.

Selain itu, stres kerja juga dapat diartikan sebagai respons individu terhadap tekanan pekerjaan yang menimbulkan ketegangan fisik dan psikologis, di mana kondisi ini dapat mengganggu fungsi mental, fisik, dan bahkan sistem kimia dalam tubuh seseorang. Stres yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menurunkan motivasi, mengurangi efektivitas kerja, serta meningkatkan risiko *burnout* pada karyawan (Lazarus & Folkman, 1984). Dalam jangka panjang, stres yang berlebihan juga dapat menghambat kinerja individu dan berdampak negatif pada stabilitas organisasi, terutama jika tidak ada strategi manajemen stres yang efektif dalam perusahaan.

Kesimpulan dari berbagai definisi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja merupakan kondisi internal yang muncul dari interaksi antara individu dan pekerjaannya. Stres ini dapat dipicu oleh berbagai faktor, baik tuntutan fisik dari pekerjaan, tekanan lingkungan kerja, maupun situasi sosial yang tidak terkendali. Ketika tingkat stres melebihi ambang batas kemampuan individu, hal ini dapat menghambat interaksi mereka dengan lingkungan kerja, menurunkan kepuasan kerja, serta meningkatkan kemungkinan turnover karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu

mengambil langkah-langkah strategis dalam mengelola stres kerja, seperti meningkatkan keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja, memperjelas peran serta tanggung jawab karyawan, dan menyediakan dukungan sosial yang memadai agar stres kerja dapat diminimalkan.

2. Aspek Stres Kerja

Stres kerja diuraikan menjadi empat dimensi utama oleh Shukla & Srivastava (2016) yang menggunakan aspek-aspek kunci dari kondisi kerja yang dapat menyebabkan stres.

1) *Job Stress* (Stres Kerja)

Dimensi ini mengukur beban kerja dan kecemasan yang timbul dari tuntutan pekerjaan yang berat serta waktu yang terbatas.

2) *Role Expectation Conflict* (Konflik Harapan Peran)

Dimensi ini mengukur konflik yang muncul ketika karyawan berusaha memenuhi ekspektasi yang bertentangan dari atasan, kolega, atau klien, yang menimbulkan ketidaknyamanan dan tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan tersebut.

3) *Coworker Support* (Dukungan Rekan Kerja)

Dimensi ini mengevaluasi dukungan dari rekan kerja yang membantu karyawan menghadapi tekanan kerja. Bentuk dukungan meliputi pemberian informasi, saran, umpan balik yang konstruktif, atau bantuan langsung. Dukungan dari rekan kerja penting untuk mengurangi rasa isolasi, meningkatkan

rasa percaya diri, dan membantu karyawan mengatasi tantangan di tempat kerja.

4) *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan)

Dimensi ini mengukur keseimbangan antara waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan dan kegiatan pribadi atau sosial lainnya. Keseimbangan ini sangat penting untuk menjaga kesehatan mental dan menghindari kelelahan, di mana karyawan merasa dapat mengelola pekerjaan dan kegiatan lain dengan baik.

3. Faktor Stres Kerja

Stres kerja merupakan hasil dari interaksi antara individu dan lingkungan, yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada di dalam maupun di luar pekerjaan. Masing-masing faktor ini memiliki dampak yang signifikan pada kesejahteraan dan performa individu dalam lingkungan kerja, sehingga penting untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang memicu stres tersebut.

1) Faktor-Faktor dalam Pekerjaan

Dalam konteks pekerjaan, sumber-sumber stres yang potensial telah diidentifikasi oleh Soewondo (1993) dan dibahas oleh Wijono (2015). Berikut beberapa elemen di tempat kerja yang dapat memicu munculnya stres pada individu:

a. Lingkungan Fisik Kerja

Kondisi fisik tempat kerja memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kenyamanan karyawan. Misalnya, suhu ruangan yang terlalu panas atau dingin dapat memengaruhi produktivitas dan mengganggu konsentrasi. Suasana kerja yang terlalu bising menyebabkan sulitnya fokus pada tugas, sedangkan pencahayaan yang kurang atau tidak memadai dapat menyebabkan ketegangan mata dan kelelahan. Hal-hal seperti ruang kerja yang sempit atau tata letak yang kurang ergonomis juga menambah ketidaknyamanan fisik, yang bila terjadi terus-menerus dapat menimbulkan stres berkepanjangan pada karyawan. Kondisi fisik yang tidak ideal ini memerlukan perhatian dari pihak manajemen agar karyawan dapat bekerja secara optimal dalam lingkungan yang mendukung kesejahteraan mereka.

b. Isi Pekerjaan

Tuntutan pekerjaan yang berlebihan, seperti beban kerja yang berat, batas waktu yang ketat, dan sifat tugas yang kompleks, sering kali menjadi penyebab utama stres di tempat kerja. Karyawan yang merasa selalu diburu waktu atau mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk akan merasa kewalahan. Terlebih, jika diberikan tugas baru yang belum sepenuhnya dipahami, individu tersebut

akan merasa tertekan, khawatir membuat kesalahan, atau tidak dapat memenuhi ekspektasi. Kondisi ini dapat menciptakan tekanan yang cukup berat, dan dalam jangka panjang dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan, serta menurunkan tingkat motivasi kerja mereka.

c. Pengembangan Karier dan Kepastian Jabatan

Ketidakpastian terkait pengembangan karier merupakan salah satu faktor utama yang memicu stres di tempat kerja. Karyawan yang merasa tidak memiliki peluang untuk berkembang atau tidak diberikan kesempatan promosi mungkin akan merasa frustrasi dan tidak dihargai, terutama jika merasa telah bekerja keras dan menunjukkan prestasi yang baik. Ketidakjelasan dalam jenjang karier, status pekerjaan yang tidak menentu, atau hambatan dalam kenaikan pangkat dapat membuat karyawan merasa stagnan dan kehilangan motivasi. Situasi ini juga diperburuk jika karyawan merasa tidak mendapatkan penghargaan atau pengakuan yang sesuai, baik secara materi maupun non-materi, dari pihak organisasi.

d. Hubungan Interpersonal

Kualitas hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja sangat memengaruhi kenyamanan dan kesejahteraan karyawan. Namun, hubungan yang kurang harmonis, misalnya antara atasan

yang sering kali menuntut terlalu banyak, atasan yang tidak konsisten dalam mengambil keputusan, atau kolega yang tidak mendukung, dapat menambah beban mental bagi karyawan. Ketidaknyamanan dalam hubungan interpersonal ini menimbulkan perasaan kurang dihargai atau bahkan terisolasi. Pada akhirnya, konflik interpersonal atau perasaan tidak nyaman ini dapat memicu stres dan berdampak negatif pada lingkungan kerja secara keseluruhan.

4. Dampak Stres Kerja

Sebagaimana diketahui bahwa stres kerja, memiliki dampak yang beragam pada individu. Beberapa dampak positif meliputi motivasi, kreativitas, ketekunan, dan inspirasi. Namun, ada juga dampak negatif yang merusak dan berbahaya. Stres memengaruhi aspek psikologis, jasmaniah, perilaku, dan lingkungan. Muhammad Surya, dalam penelitian yang dirujuk oleh Triatna (dalam Izzati & Mulyana, 2019) mengidentifikasi beberapa dimensi yang berkaitan dengan stres kerja:

a) Aspek Psikologis

Mencakup emosi negatif seperti mudah marah, frustrasi, kecemasan, agresivitas, kegelisahan, panik, kebosanan, apati, depresi, kurangnya antusiasme, dan penurunan rasa percaya diri.

b) Aspek Fisik

Melibatkan respons tubuh seperti fluktuasi hormonal, peningkatan tekanan darah dan detak jantung, kesulitan bernapas, serta masalah pencernaan dan neurologis.

c) Aspek Perilaku

Termasuk hambatan dalam pengambilan keputusan, kecenderungan melupakan hal-hal, sensitivitas yang tinggi, perilaku yang tidak aktif, dan penurunan rasa tanggung jawab.

d) Aspek Lingkungan

Faktor-faktor seperti ketidakharmonisan dalam rumah tangga, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan ketidakstabilan sosial di komunitas juga berperan dalam meningkatkan stres.

Stres yang berlebihan dapat memicu masalah kesehatan serius seperti penyakit jantung, kanker, insomnia, dan depresi. Oleh karena itu, manajemen stres dan perhatian pada kesehatan mental sangat penting. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif pada kepuasan dan kinerja karyawan. Ketika stres rendah, kepuasan dan kinerja meningkat, yang mendukung pencapaian tujuan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Stres yang tidak dikelola juga dapat menurunkan produktivitas dan memengaruhi pengambilan keputusan. Maka, pemahaman tentang stres kerja penting dalam manajemen sumber daya manusia dan kesejahteraan karyawan.

5. Stres Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, stres kerja dipahami sebagai bagian dari ujian yang diberikan Allah SWT untuk menguji keimanan dan ketahanan seorang Muslim. Abu Hurairah meriwayatkan bahwa Rasulullah SAW pernah bersabda, *“Sungguh mengagumkan perkara orang mukmin: seluruh urusannya adalah kebaikan. Bila ia mendapat kesenangan maka ia mensyukurinya, sehingga hal itu menjadi kebaikan baginya. Dan jika ditimpa sesuatu musibah maka ia sabar sehingga hal itu menjadi kebaikan baginya”* (HR. Muslim). Hadis ini menunjukkan bahwa dalam setiap keadaan baik suka maupun duka seorang Muslim dianjurkan untuk bersikap sabar dan bersyukur, sehingga setiap pengalaman hidup dapat menjadi sumber kebaikan (Latifah et al., 2024).

Nabi Muhammad SAW mengajarkan kepada Abdullah bin Abbas sebuah doa untuk mengatasi beban hidup. Doa ini adalah sebagai berikut:

“Ya Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu dari keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu dari lemah kemauan dan malas, aku berlindung kepada-Mu dari sifat pengecut dan kikir, aku berlindung kepada-Mu dari tekanan hutang dan kezaliman manusia.” (HR Abu Dawud 4/353)

Dalam doa ini, Nabi Muhammad SAW menyebutkan delapan sifat negatif yang sering kali menjadi sumber stres dalam kehidupan

manusia, yaitu keluh kesah, dukacita, kelemahan, kemalasan, pengecut, kikir, tekanan hutang, dan ketidakadilan. Nabi mengajarkan umatnya untuk berdoa agar terhindar dari sifat-sifat tersebut, karena sifat-sifat tersebut dapat menimbulkan penyakit hati yang merusak ketenangan dan kesehatan jiwa. Islam mengajarkan umatnya untuk menghadapi kehidupan dengan optimisme, ketekunan, dan tawakal kepada Allah. Dengan demikian, seorang Muslim yang berpegang pada nilai-nilai religiusitas yang diajarkan oleh Islam akan lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan dan berbagai cobaan hidup dengan sabar dan tenang, karena mereka percaya bahwa setiap ujian adalah kesempatan untuk lebih dekat kepada Allah dan memperbaiki diri.

B. Tuntutan Pekerjaan

1. Definisi Tuntutan Pekerjaan

Job demands mengacu pada tuntutan pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik maupun psikologis dari karyawan, seringkali menciptakan tekanan kerja yang tinggi. Tuntutan ini dapat muncul dari lingkungan kerja yang kurang mendukung atau tuntutan emosional yang dihadapi karyawan selama bekerja (Bakker & Demerouti, 2014). Selain itu, *job demands* mencakup elemen fisik, sosial, dan organisasional yang berdampak pada kesehatan psikologis karyawan (Gane et al., dalam Putra, 2010). Beberapa faktor yang memperberat *job demands*, antara lain pekerjaan tanpa henti dalam waktu lama, beban kerja berlebih, dan konflik tugas yang harus

diselesaikan dalam waktu terbatas (Love et al., dalam Putra, 2010). Krasek (dalam Patrick, 2012) menambahkan bahwa job demands melibatkan pekerjaan yang dilakukan secara cepat, intensif, dan kerap kali tidak memiliki waktu cukup untuk diselesaikan.

Menurut Bakker et al., (2005), job demands juga mencakup aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi yang membutuhkan keterampilan khusus. Selain itu, Demerouti et al., (2001) memperkenalkan konsep job demands-resources (JD-R) model yang menyatakan bahwa job demands yang tinggi dapat diseimbangkan dengan adanya *job resources*, sehingga tidak selalu memberikan dampak negatif pada karyawan. *Job resources* bertindak sebagai motivator, membantu karyawan mengatasi beban kerja yang berat dan terhindar dari dampak negatif *job demands*.

Walau demikian, *job demands* tidak selalu bersifat merugikan. Menurut Schaufeli & Bakker (2004), tuntutan kerja yang tinggi akan berdampak negatif jika memerlukan usaha yang berlebihan. *Job resources* berperan penting dalam mengurangi dampak negatif ini, membantu karyawan berkembang, dan meningkatkan kinerja mereka. Beberapa *job demands* justru memberikan tantangan yang mendorong karyawan untuk belajar hal baru, mencapai target, serta bekerja lebih efektif (Nahrgang et al., 2011) . Selain itu, (Sawang, 2012) melihat *job demands* sebagai aspek yang memungkinkan karyawan memanfaatkan berbagai keterampilan mereka

dan merasa bahwa pekerjaannya memberikan dampak signifikan bagi orang lain.

Berdasarkan berbagai pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa *job demands* mencakup tekanan pekerjaan yang berkaitan dengan aspek fisik, psikologis, dan sosial, yang menuntut karyawan untuk menggunakan kemampuan serta keterampilannya agar mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan mereka.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Tuntutan Pekerjaan

Menurut Sauter, dkk (dalam Kelloway et al., 2008), terdapat beberapa faktor dalam *job demands* yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam perusahaan. Faktor-faktor ini memiliki dampak signifikan terhadap bagaimana karyawan menjalankan tugasnya serta kesejahteraan psikologis mereka, faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

a) Work Scheduling

Work scheduling mengacu pada pengaturan waktu yang ditetapkan perusahaan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas, termasuk jadwal shift pada pekerjaan yang memerlukan kehadiran bergiliran. Rotasi shift memerlukan adaptasi karyawan, karena perubahan jam kerja dapat memengaruhi pola tidur, kesehatan fisik, dan keseimbangan hidup. Ketidakstabilan jadwal yang sering berubah dapat menyebabkan kelelahan, yang berdampak pada motivasi dan produktivitas.

b) Work Load dan Work Pace

Work load dan *work pace* mengacu pada jumlah beban kerja dan kecepatan yang diharapkan dalam menyelesaikan tugas. Beban kerja yang tinggi dengan tempo cepat dapat menambah tekanan pada karyawan, terutama jika sumber daya atau waktu tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan. Tekanan ini dapat berdampak pada kesehatan mental, menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunkan kepuasan kerja. Pengaturan beban dan tempo kerja yang sesuai penting untuk menjaga kesehatan psikologis dan kinerja jangka panjang.

c) Job Content

Job content mencakup intensitas, variasi tugas, dan keterampilan yang dibutuhkan. Pekerjaan yang monoton atau terlalu menantang dapat menurunkan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Tugas berulang dapat menyebabkan kebosanan, sedangkan pekerjaan yang menuntut kreativitas dengan tekanan waktu dapat menyebabkan kelelahan mental. Menyesuaikan kompleksitas dan variasi pekerjaan dengan keterampilan dan minat karyawan dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan kerja.

d) Job Control

Job control merujuk pada otonomi karyawan dalam menentukan cara kerja, waktu istirahat, dan pengambilan keputusan dalam tugas

mereka. Karyawan dengan job control tinggi merasa lebih termotivasi dan terkontrol, yang mengurangi stres. Sebaliknya, rendahnya job control dapat meningkatkan ketidakpuasan, tekanan, dan risiko burnout. Kebebasan dalam mengambil keputusan memungkinkan karyawan memanfaatkan keterampilannya secara maksimal, yang mendukung kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *job demands* mencakup *work scheduling*, *work load* dan *work pace*, *job content*, serta *job control*. Keempat faktor ini sangat berperan dalam menentukan tingkat tekanan dan kepuasan karyawan dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kesehatan mental dan perilaku mereka di lingkungan kerja.

3. Aspek Tuntutan Pekerjaan

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) *job demands* dapat dikelompokkan ke dalam tiga dimensi utama, yaitu *work overload*, *emotional load*, dan *cognitive load*. Aspek-aspek ini menggambarkan tuntutan yang memengaruhi kesejahteraan karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Adapun pengelompokan dan penjelasan dari masing-masing dimensi adalah sebagai berikut:

a. Work Overload

Work overload terjadi ketika beban kerja karyawan melebihi kapasitas mereka, yang terbagi menjadi dua jenis, yakni *quantitative*

overload dan *qualitative overload*. *Quantitative overload* terjadi ketika volume pekerjaan terlalu banyak dengan waktu terbatas, menyebabkan stres. Sedangkan *qualitative overload* terjadi saat tugas yang diberikan terlalu sulit dan membutuhkan keterampilan lebih dari kemampuan karyawan. Kedua kondisi ini dapat menurunkan kepuasan dan produktivitas kerja.

b. *Emotional Load*

Emotional load adalah beban emosional yang muncul akibat interaksi intens atau konflik di tempat kerja. Karyawan yang berhadapan langsung dengan pelanggan atau rekan kerja dalam situasi tekanan tinggi lebih rentan mengalami kelelahan emosional. Hal ini dapat menyebabkan reaksi negatif seperti mudah marah atau frustrasi. Tanpa dukungan yang cukup, beban emosional yang terus-menerus dapat memicu *burnout*, yaitu kelelahan fisik dan emosional.

c. *Cognitive Load*

Cognitive load merujuk pada tuntutan mental yang diperlukan untuk berpikir, mengingat, dan menyelesaikan masalah di tempat kerja. Pekerjaan yang melibatkan pengambilan keputusan cepat dan perhatian penuh dapat menguras kapasitas mental karyawan. Jika beban kognitif ini berlanjut tanpa istirahat atau variasi, dapat menyebabkan kelelahan kognitif, menurunkan ketelitian, dan

mengurangi kemampuan membuat keputusan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja dan meningkatkan kemungkinan kesalahan.

4. Tuntutan Pekerjaan Dalam perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, pekerjaan tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. Al-Qur'an menggarisbawahi pentingnya bekerja dengan sungguh-sungguh dan mematuhi etika yang sesuai dengan syariat agar rezeki yang diperoleh berkah dan bermanfaat. Menurut Miskahuddin (2021), pekerjaan merupakan tanggung jawab seorang muslim untuk mencari rezeki yang halal demi kesejahteraan diri dan keluarga, sekaligus memperkuat ikatan spiritual dengan Allah SWT.

Menurut Azhari & Usman (2022), tuntutan pekerjaan atau *job demands* dalam Islam merupakan bagian dari kehidupan yang harus dijalani dengan ikhlas untuk memperoleh ridha Allah SWT. Pekerjaan yang bertujuan memenuhi kebutuhan, membantu orang lain, atau memberikan manfaat kepada masyarakat dipandang sebagai bentuk ibadah. Islam memandang pekerjaan sebagai amanah yang perlu dilaksanakan dengan baik, dengan tetap menjaga keseimbangan antara kerja keras, kesehatan fisik dan mental, serta kebutuhan spiritual. Prinsip ini terlihat dalam ajaran untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan ibadah, seperti yang tertuang dalam QS. Al-Jumu'ah: 9-10 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ. فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya :

“Wahai orang-orang yang beriman! Apabila telah diseru untuk melaksanakan shalat pada hari Jum‘at, maka segeralah kamu mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui.”

Hal ini menegaskan pentingnya melaksanakan kewajiban agama tanpa mengabaikan usaha mencari rezeki. Selain itu, Islam mengajarkan pentingnya bekerja dengan semangat, ketekunan, dan kesungguhan, sebagaimana hadis Rasulullah SAW yang menyebutkan bahwa Allah mencintai pekerjaan yang dilakukan secara *itqan* atau sempurna (HR. Thabrani). Dengan etos kerja yang tinggi, seorang Muslim dapat memenuhi tuntutan pekerjaan sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT.

Prinsip ini juga mencakup menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan istirahat, serta menciptakan hubungan kerja yang sehat dan saling menghormati, sebagaimana diajarkan dalam QS. Al-Hujurat: 13 :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya:

"Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Mahateliti."

Interaksi yang baik di tempat kerja tidak hanya mendukung produktivitas tetapi juga memperkuat kesejahteraan emosional para pekerja. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, tuntutan pekerjaan dalam Islam menjadi sarana untuk memperoleh nafkah sekaligus mendekatkan diri kepada Allah SWT, menciptakan keberkahan dalam kehidupan duniawi dan ukhrawi.

C. Dukungan Sosial

1) Definisi Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan konsep yang penting dalam psikologi, yang merujuk pada bantuan dan perhatian yang diterima individu dari orang-orang di sekitarnya. Sarafino & Smith (2014) mendefinisikan dukungan sosial sebagai kesenangan yang dirasakan melalui perhatian, penghargaan, dan bantuan yang diberikan oleh individu atau kelompok. Hal ini diperkuat oleh (Zimet et al., 1988) yang menekankan bahwa dukungan sosial mencakup bantuan dari orang-orang terdekat, seperti keluarga dan teman,

serta individu-individu lain yang memiliki makna penting dalam kehidupan seseorang.

Dalam pandangan Sarafino (dalam Smet, 2014), dukungan sosial tidak hanya mencakup bantuan fisik, tetapi juga menyangkut pengakuan dan rasa kepedulian yang dirasakan oleh individu. Konsep ini juga diperluas oleh Baron et al. (2008), yang menggambarkan dukungan sosial sebagai berbagai bentuk informasi verbal maupun non-verbal, saran, dan bantuan nyata yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan individu dalam lingkungan sosialnya. Kehadiran orang-orang tersebut dapat memberikan keuntungan emosional, membantu individu merasa diperhatikan dan mendapatkan dukungan yang diperlukan dalam menghadapi tantangan.

Menurut Sarafino & Smith (2014) dukungan sosial menciptakan rasa nyaman, kepedulian, dan harga diri yang tinggi bagi individu. Seseorang yang mendapatkan dukungan sosial merasa dicintai dan dihargai, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesehatan mental yang lebih baik. Baron et al. (2006) menekankan bahwa dukungan sosial memiliki peranan krusial dalam mencegah ancaman terhadap kesehatan mental. Mereka yang kurang mendapatkan dukungan sosial lebih rentan terhadap dampak psikologis yang negatif.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan elemen vital dalam kehidupan individu. Keberadaan dan perhatian dari orang-orang sekitar yang dapat diandalkan memberikan

fondasi yang kuat bagi kesehatan mental dan kesejahteraan individu. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengacu pada teori dukungan sosial yang dikemukakan oleh Zimet et al., (1988) untuk memahami lebih lanjut mengenai peran dukungan sosial dalam konteks kesehatan mental.

2) Aspek Dukungan Sosial

Berdasarkan penelitian oleh Zimet et al., (1988) dukungan sosial terdiri dari tiga aspek utama, yaitu dukungan keluarga, dukungan teman, dan dukungan dari orang yang memiliki peran penting dalam kehidupan individu.

a. Dukungan Keluarga (*Family Support*)

Dukungan keluarga mencakup bantuan yang diberikan oleh anggota keluarga, baik secara emosional maupun dalam bentuk bantuan praktis. Contohnya, keluarga dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang sulit atau memberikan dukungan moral saat individu merasa stres. Dukungan ini memainkan peran penting dalam menciptakan perasaan nyaman dan aman bagi individu. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan keluarga yang kuat dapat mengurangi dampak negatif dari stres, meningkatkan kesehatan mental, dan mendorong individu untuk menghadapi tantangan dengan lebih baik. Keluarga juga sering kali menjadi sumber pertama untuk dukungan dalam situasi sulit, sehingga menciptakan fondasi yang

stabil bagi individu dalam menghadapi berbagai masalah dalam hidup oleh Zimet et al., (1988)

b. Dukungan Teman (*Friends Support*)

Dukungan teman merupakan bentuk dukungan sosial yang diberikan oleh teman-teman individu, baik dalam bentuk bantuan sehari-hari maupun dukungan yang lebih signifikan dalam situasi sulit. Dukungan teman sering kali melibatkan kehadiran fisik dan emosional, seperti saat menemani individu yang sedang mengalami kesulitan. Kehadiran teman dapat membuat individu merasa diterima dan dihargai dalam lingkungannya, serta membantu mereka merasa lebih terhubung. Teman yang baik dapat menawarkan perspektif baru, membantu individu merasa lebih tenang, dan memberikan motivasi untuk terus melangkah maju. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan dari teman dapat membantu mengurangi perasaan kesepian dan meningkatkan kesehatan mental secara keseluruhan oleh Zimet et al., (1988)

c. Dukungan dari Orang yang Istimewa (*Significant Other Support*)

Dukungan dari orang yang istimewa adalah dukungan yang datang dari seseorang yang memiliki kedekatan emosional khusus, seperti pasangan hidup atau mentor. Dukungan ini sering kali melibatkan perhatian yang lebih mendalam dan upaya untuk membuat individu merasa nyaman, dihargai, dan dicintai. Kehadiran orang yang

istimewa memberikan pengaruh positif yang besar terhadap kesejahteraan emosional individu. Orang yang istimewa biasanya dapat memberikan dukungan yang lebih spesifik dan sesuai dengan kebutuhan individu, karena mereka mengenal dengan baik kondisi dan situasi yang dihadapi. Dukungan ini dapat menjadi sumber kekuatan dan motivasi bagi individu, serta membantu mereka mengatasi stres dan tantangan dalam hidup oleh Zimet et al., (1988)

Dari berbagai uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial melibatkan berbagai dimensi yang memberikan bantuan kepada individu dalam bentuk emosional, fisik, penghargaan, serta informasi. Pemahaman tentang dukungan sosial dan aspek-aspeknya sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional individu. Dengan mempertimbangkan kontribusi masing-masing aspek dukungan sosial, peneliti dapat menggali lebih dalam tentang bagaimana dukungan ini memengaruhi kehidupan individu dalam konteks yang lebih luas. Dalam penelitian ini, aspek-aspek dukungan sosial dari oleh Zimet et al., (1988) serta (Sarafino & Smith, 2014) akan digunakan sebagai acuan untuk mengeksplorasi dampak dukungan sosial terhadap kesejahteraan individu.

3) Dukungan Sosial Dalam perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, dukungan sosial tidak hanya dipahami sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai sarana untuk mencapai kesejahteraan spiritual dan sosial. Al-Ghazali dalam *Ihya' Ulumuddin*

menekankan bahwa saling tolong-menolong dan menjaga persaudaraan antar umat Muslim merupakan dasar untuk meraih rahmat Allah, Al-Ghazali (dalam Amrullah, 1965). Hal ini terhubung dengan ajaran dalam Shahih Muslim, yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah, bahwa umat Islam adalah satu tubuh yang saling peduli dan merasakan penderitaan satu sama lain (HR. Muslim). Hadis ini menggambarkan pentingnya dukungan sosial dalam menjaga kesehatan emosional dan mental, serta membangun solidaritas dalam masyarakat.

Penelitian oleh Arlotas (2019) menjelaskan panduan dalam Al-Qur'an tentang cara memberikan dukungan sosial. Pertama, dukungan emosional, yaitu dukungan yang memberikan rasa dicintai dan dihargai, tercermin dalam QS. Ad-Dhuha ayat 3:

مَا وَدَّعَكَ رَبُّكَ وَمَا قَلَىٰ

“Rabbmu tiada meninggalkan kamu dan tiada (pula) benci kepadamu.”

Ayat ini menguatkan Rasulullah SAW saat beliau merasa terpukul karena wahyu yang lama tidak turun, memberikan ketenangan dan keyakinan untuk melanjutkan perjuangan dakwah. Dukungan emosional, dalam kehidupan sosial, bermanfaat untuk menenangkan dan meningkatkan harga diri seseorang yang merasa dihargai dan dicintai, memperkuat kondisi psikologis mereka dalam menghadapi tantangan.

Selanjutnya, dukungan jaringan, yaitu perasaan menjadi bagian dari komunitas yang saling peduli, disampaikan dalam QS. Ad-Dhuha ayat 9-10:

فَأَمَّا الْيَتِيمَ فَلَا تَقْهَرْ (9) وَأَمَّا السَّائِلَ فَلَا تَنْهَرْ (10)

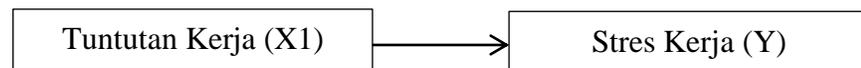
“Adapun terhadap anak yatim, maka janganlah kamu berlaku sewenang-wenang! Dan terhadap orang yang meminta-minta, maka janganlah kamu menghardiknya!”

Ayat ini mengajarkan pentingnya memperlakukan orang lain, terutama yang membutuhkan, dengan baik. Dalam kehidupan sehari-hari, dukungan jaringan membuat individu merasa aman, diterima, dan terlibat dalam komunitas yang mendukung. Ini mengurangi kesepian, menumbuhkan rasa keterikatan sosial, dan menambah rasa memiliki yang memperkuat mereka dalam menghadapi berbagai situasi.

Dalam perspektif Islam, dukungan sosial yang tercermin dalam ayat-ayat ini menunjukkan bahwa hubungan antarindividu tidak hanya terbatas pada aspek material tetapi juga mencakup dimensi emosional, penghargaan, serta informasi yang bermanfaat. Dukungan sosial yang diberikan sesuai dengan pedoman Islam dapat membangun lingkungan yang harmonis, meningkatkan kesejahteraan psikologis, serta mendorong setiap individu untuk selalu mengandalkan Allah SWT dalam menghadapi segala cobaan.

D. Pengaruh Tuntutan Kerja terhadap Stres Kerja

Gambar 2.1 Pengaruh Tuntutan Kerja Terhadap Stres Kerja



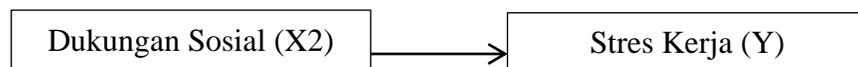
Beban kerja merupakan salah satu faktor yang berkontribusi signifikan terhadap munculnya stres kerja, terutama ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas atau kemampuan individu untuk menanganinya. Robbins dan Judge (2013) mengungkapkan bahwa ketidaksesuaian antara tuntutan kerja dan kemampuan individu dalam mengelolanya menjadi salah satu pemicu utama stres. Beban kerja yang tinggi memerlukan energi fisik dan psikologis yang besar, yang mencakup beban fisik, psikologis, atau sosial yang menuntut upaya mental dan fisik secara berkelanjutan dari karyawan. Ketika beban kerja terlalu tinggi, seperti tenggat waktu ketat atau tugas yang kompleks, individu sering merasa kewalahan. Hal ini tidak hanya memengaruhi kesehatan mental, tetapi juga dapat berdampak pada kesehatan fisik, seperti meningkatkan tekanan darah dan menyebabkan kelelahan.

Model Tuntutan-Sumber Daya Pekerjaan (*Job Demands-Resources Model*) oleh (Demerouti et al., 2001) menyatakan bahwa stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh tingginya tuntutan, tetapi juga oleh ketersediaan sumber daya yang memadai untuk membantu mengatasi beban tersebut. (Bakker & Demerouti, 2014) menambahkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja atau

atasan sangat berperan dalam mengurangi dampak negatif dari stres kerja. Dukungan sosial memungkinkan karyawan untuk lebih fokus, mencapai tujuan kerja, dan meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang tinggi. Selain itu, overload dalam pekerjaan terbagi menjadi "*quantitative overload*" dan "*qualitative overload*" yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat memicu kecemasan, kelelahan, dan *burnout*. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja serta menyediakan dukungan yang memadai, seperti program kesejahteraan kerja dan pelatihan manajemen stres, untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

E. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja

Gambar 2.2 Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja



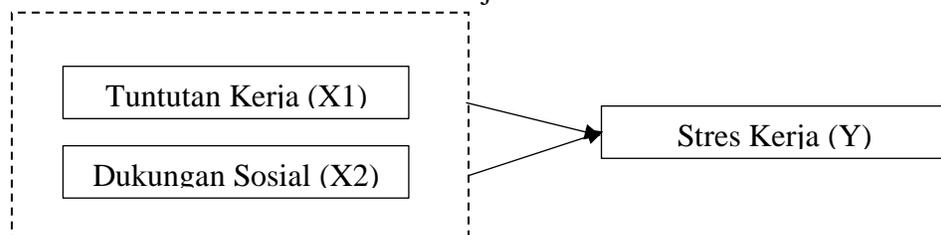
Dukungan sosial memainkan peran penting dalam mengurangi stres kerja karyawan, terutama saat mereka menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Menurut penelitian (Wulandari, 2018) dukungan dari rekan kerja dan atasan berperan dalam mengurangi dampak negatif stres kerja melalui bantuan emosional dan sumber daya praktis, yang meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan serta kemampuan mereka dalam menghadapi tekanan kerja. Kombinasi antara manajemen tuntutan kerja yang efektif dan dukungan

sosial membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, yang diakui sebagai faktor penting bagi kesejahteraan karyawan.

Selain itu, penelitian oleh Tanjung (2024) menegaskan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai moderator dalam hubungan antara kesejahteraan psikologis dan stres kerja. Karyawan yang menerima dukungan dari lingkungan sosialnya, seperti bantuan dari rekan kerja atau dorongan dari atasan, cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah, menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan produktif. (Firdaus et al., 2023) juga menambahkan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai penyangga yang mengurangi risiko burnout akibat tekanan kerja yang berlebihan, memungkinkan karyawan untuk berfokus pada pencapaian tujuan tanpa merasa terbebani. Penelitian Sari (2022) menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat mengurangi stres kerja hingga 35,20%, mencakup bantuan dari keluarga, rekan kerja, dan atasan, yang membantu individu menjaga keseimbangan emosional dan mental di tempat kerja.

F. Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja

Gambar 2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja



Beban kerja yang tinggi dan dukungan sosial memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stres kerja karyawan. Beban kerja yang tinggi sering kali menuntut karyawan untuk mengeluarkan energi fisik dan mental dalam jangka waktu yang panjang, yang dapat memicu stres dan membahayakan kesejahteraan psikologis mereka jika tidak dikelola dengan baik. Tuntutan untuk memenuhi target dalam waktu terbatas, tugas yang kompleks, dan lingkungan kerja yang menuntut menjadi faktor utama yang meningkatkan risiko stres. Robbins & Judge (2013) menyebutkan bahwa beban kerja yang berlebihan, terutama bila tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai, dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kapasitas individu dan tuntutan lingkungan kerja. Hal ini berdampak negatif pada kesehatan mental dan produktivitas karyawan serta menciptakan ketegangan fisik dan emosional yang berkepanjangan.

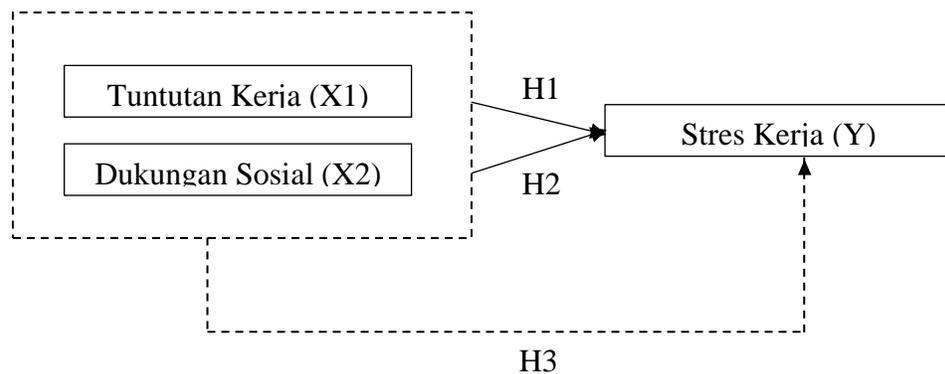
Sebaliknya, dukungan sosial terbukti menjadi faktor penting yang membantu mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang tinggi. Dukungan sosial yang berasal dari rekan kerja, atasan, maupun lingkungan sosial lainnya memberikan bantuan emosional dan instrumental yang meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Fauzan & Sovitriana (2022) menekankan bahwa dukungan sosial memberikan pengaruh signifikan dalam meningkatkan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan kerja. Dengan dukungan yang memadai, karyawan merasa dihargai dan

didukung, sehingga mereka lebih mampu mengatasi tantangan pekerjaan yang berat. *Model Job Demands-Resources* (JD-R) oleh (Demerouti et al., 2001) menjelaskan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan dapat diseimbangkan dengan keberadaan sumber daya pekerjaan, termasuk dukungan sosial, yang membantu karyawan dalam menavigasi beban kerja yang tinggi. Dukungan sosial yang baik juga memberikan dampak positif pada kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan ketahanan mental dan produktivitas mereka.

G. Hipotesis Penelitian

1) Kerangka Konseptual

Gambar 2.4 Kerangka Konseptual



Keterangan :

Beban Kerja (X1)

Stres Kerja (Y)

Dukungan Sosial (X2)

H1 = Pengaruh tuntutan kerja terhadap stres kerja

H2 = Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja

H3 = Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja

—→ = Pengaruh masing-masing variabel secara parsial

-----> = Pengaruh variabel secara simultan

X1 = Beban kerja

X2 = Dukungan sosial

Y = Stres kerja

2) Hipotesis

Hipotesis penelitian ini disusun untuk menguji pengaruh tuntutan kerja dan dukungan sosial terhadap tingkat stres kerja karyawan di CV. Zeirliana Bersatu. Berdasarkan kajian teoritis dan bukti dari penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

- a. H1: Tuntutan kerja dan dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan di CV. Zeirliana Bersatu.
- b. H0: Tuntutan kerja dan dukungan sosial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan di CV. Zeirliana Bersatu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan kaitan antara variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif kausal, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk melihat pengaruh atau hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa penelitian asosiatif kausal adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antar variabel yang menunjukkan efek sebab-akibat satu sama lain.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang dikumpulkan dan dianalisis dalam penelitian ini berbentuk angka atau skala numerik, yang memungkinkan analisis statistik untuk menilai hubungan antara variabel. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menjelaskan pengaruh langsung dari satu variabel terhadap variabel lainnya dengan lebih objektif. Dengan demikian, penelitian ini akan mengevaluasi sejauh mana variabel beban kerja dan variabel dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap variabel stres kerja. Analisis ini tidak hanya menunjukkan hubungan tetapi juga menunjukkan seberapa kuat atau lemahnya pengaruh variabel-variabel tersebut dalam memengaruhi tingkat stres kerja karyawan, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana setiap faktor dapat memengaruhi kondisi psikologis di lingkungan kerja.

B. Indetifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel dalam suatu penelitian adalah langkah penting yang melibatkan penetapan variabel utama yang akan menjadi fokus utama serta pengklasifikasian peran masing-masing variabel tersebut. Semua elemen yang diamati selama proses penelitian disebut sebagai variabel. Secara umum, variabel dapat dipahami sebagai elemen-elemen yang berkontribusi dalam suatu peristiwa atau fenomena yang sedang diteliti (Azwar, 2013). Dalam penelitian ini, terdapat tiga jenis variabel yang dibedakan berdasarkan interaksi antara satu variabel dengan variabel lainnya, yaitu:

Berikut adalah penjelasan tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, berdasarkan panduan dari (Sugiyono, 2013)

1. Variabel Independen (X1)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen pertama (X1) adalah tuntutan pekerjaan, yaitu aspek-aspek pekerjaan yang memerlukan upaya fisik dan mental dari karyawan. Tingginya tuntutan ini dapat meningkatkan tingkat stres yang dirasakan karyawan, mencerminkan beban pekerjaan yang berpotensi menimbulkan tekanan psikologis.

2. Variabel Independen (X2)

Dukungan sosial merupakan variabel independen (X2) dalam penelitian ini yang berperan dalam memengaruhi tingkat stres kerja. Dukungan ini mencakup bantuan dari rekan kerja, atasan, keluarga, dan teman yang berfungsi sebagai mekanisme perlindungan terhadap stres. Dukungan sosial yang memadai dapat membantu karyawan mengelola tekanan kerja dengan lebih baik.

Penelitian ini menitikberatkan pada dukungan sosial di tempat kerja, yaitu dukungan dari kolega dan atasan, karena lebih berpengaruh langsung dalam mengurangi stres kerja. (Zimet et al., 1988) menyebutkan bahwa dukungan dari rekan kerja dan atasan lebih efektif dalam menghadapi tantangan pekerjaan karena mereka berada dalam lingkungan yang sama. Dukungan ini dapat berupa bantuan dalam menyelesaikan tugas, berbagi strategi kerja, serta memberikan motivasi emosional. (Schaufeli & Bakker, 2004) juga menemukan bahwa dukungan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi risiko burnout, karena karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki tempat untuk berbagi kesulitan.

Sementara itu, dukungan keluarga lebih bersifat emosional dan tidak langsung. (Zimet et al., 1988) menyatakan bahwa keluarga dapat memberikan rasa nyaman dan stabilitas emosional, tetapi tidak selalu memahami tekanan kerja yang bersifat teknis dan operasional. (Sarafino & Smith, 2014) juga menegaskan bahwa meskipun dukungan keluarga

penting bagi kesejahteraan psikologis jangka panjang, perannya dalam mengurangi stres kerja secara langsung tidak sebesar dukungan dari kolega dan atasan.

Dengan mempertimbangkan hal ini, penelitian ini menyoroti pentingnya dukungan sosial di lingkungan kerja. Kehadiran rekan kerja yang suportif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan rasa memiliki, serta membantu karyawan dalam mengatasi tekanan pekerjaan secara lebih efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat sistem dukungan sosial dengan meningkatkan komunikasi antar karyawan, mendorong kerja sama tim, dan membangun budaya kerja yang lebih inklusif untuk memaksimalkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

3. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen, atau sering disebut variabel tergantung, adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel dependen (Y) yang diteliti adalah stres kerja. Stres kerja merupakan respons emosional atau fisik yang dialami karyawan sebagai hasil dari berbagai tuntutan dan tekanan yang ada dalam lingkungan kerja. Dengan adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi serta kualitas dukungan sosial yang diterima, tingkat stres kerja karyawan dapat mengalami peningkatan atau penurunan, tergantung pada dinamika antara variabel-variabel independen yang terlibat.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu konsepsi mengenai sebuah variabel yang dibentuk berdasarkan ciri-ciri yang dapat diukur dari variabel tersebut. Saat menetapkan dan memilih definisi operasional, peneliti perlu memilih definisi yang paling tepat sesuai dengan sifat variabel yang sedang diteliti. (Azwar, 2011). Dalam penelitian ini, peneliti akan mencoba menjelaskan definisi operasional dari tiga variabel tersebut secara terpisah meliputi:

1. Stres Kerja

Stres Kerja Berdasarkan “*The Job Stress Scale*” oleh Robbins (1996) yang Dikembangkan oleh (Shukla & Srivastava, 2016) Stres kerja didefinisikan sebagai respons karyawan terhadap tekanan dan tuntutan yang berlebihan di tempat kerja, yang dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis dan fisik mereka.

Menurut Shukla & Srivastava (2016) stress kerja dibagi menjadi 4 aspek yaitu;

- a. *Job Stress* (Stres kerja), berhubungan dengan beban pekerjaan dan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang kurang.
- b. *Role Expectation Conflict* (Konflik ekspektasi), pekerjaan tidak sesuai dengan ekspektasi yang diminta oleh atasan atau pun klien.
- c. *Coworker Support* (Dukungan rekan kerja), dukungan teman kerja terhadap pekerjaan

- d. *Work Life Balance* (Keseimbangan hidup dan bekerja), penyeimbangan antara waktu bekerja dengan waktu di aktivitas lain.

2. Tuntutan kerja atau *job demands*

Job demands merujuk pada tuntutan pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik dan psikologis dari karyawan, yang sering kali menciptakan tekanan tinggi. Tuntutan ini dapat muncul akibat lingkungan kerja yang kurang mendukung atau tuntutan emosional yang dihadapi karyawan dalam pekerjaan mereka (Bakker & Demerouti, 2014). Menurut Bakker dan Demerouti (2008), beberapa aspek *job demands* meliputi *workload*, yang berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang perlu diselesaikan dalam waktu tertentu; *emotional demands*, yang terkait dengan upaya yang diperlukan untuk menghadapi emosi yang muncul selama pekerjaan, serta emosi yang diharapkan oleh organisasi; dan *mental demands*, yang berkaitan dengan proses kerja otak dan pemrosesan informasi dalam menyelesaikan tugas.

3. Dukungan Sosial (*Social Support*)

Zimet dkk. (dalam Sulistiani, et al., 2022). mendefinisikan dukungan sosial sebagai bentuk bantuan bermakna dari orang lain yang dapat memberikan kenyamanan bagi seseorang. Dalam *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) yang dikembangkan oleh (Zimet et al., 1988) terdapat tiga aspek utama yang menjadi sumber dukungan sosial, yaitu dukungan dari keluarga, teman, dan orang signifikan lainnya.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah istilah yang digunakan dalam ilmu sosial, ekologi, demografi, dan berbagai bidang lainnya untuk mengacu pada total jumlah individu atau entitas yang ada dalam suatu wilayah atau kelompok tertentu pada waktu yang diberikan. Populasi bisa merujuk kepada berbagai hal, termasuk Pemahaman tentang populasi penting dalam berbagai konteks, karena membantu para peneliti, pemerintah, organisasi, dan individu untuk mengukur, memahami, dan mengelola sumber daya, lingkungan, dan masalah sosial yang terkait dengan jumlah dan distribusi individu atau identitas dalam suatu area tertentu (Sugiyono., 2016).

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan di CV. Zeirliana

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan yang menghadapi tuntutan kerja yang tinggi dan memerlukan penyesuaian agar dapat mengelola tekanan tersebut. Selain itu, mereka juga menerima dukungan sosial yang penting dari rekan kerja dan atasan yang membantu menjaga kesejahteraan psikologis.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang digunakan sebagai objek atau sumber data dalam suatu penelitian. Penggunaan sampel bertujuan untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai keadaan populasi secara keseluruhan (Azwar, 2011). Oleh karena itu, pemilihan

sampel harus dilakukan dengan cermat sehingga bagian yang diambil sebagai sampel benar-benar representatif, yaitu mampu mencerminkan sifat dan keadaan yang dimiliki oleh populasi. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan cara berikut: Jika jumlah subjek kurang dari 100, lebih baik memilih semua subjeknya. Namun jika jumlah subjek besar atau lebih dari 100 maka dapat memilih antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh populasi dengan total 54 karyawan.

3. Teknik Sampling

Menurut Somantri dalam Fadilla et al. (2022), teknik sampling merujuk pada metode pemilihan sampel di mana setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah total sampling. Sugiyono, seperti yang dikutip dalam Novitasari & Fauziddin (2022), menjelaskan bahwa total sampling adalah metode di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Jika populasi terdiri dari kurang dari 100 orang, maka seluruh anggota populasi disarankan untuk dijadikan sampel, sehingga penelitian ini dapat dianggap sebagai penelitian populasi. Oleh karena itu, penelitian ini melibatkan 54 karyawan sebagai sampel.

E. Metode Pengumpulan

Dalam proses pengumpulan data, peneliti terlebih dahulu menghubungi pihak *Human Resource Department* (HRD) untuk membantu dalam penyebaran

kuesioner kepada karyawan. Langkah ini dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam berpartisipasi dalam penelitian serta untuk mengurangi potensi bias akibat hubungan peneliti dengan perusahaan. Dengan melibatkan HRD sebagai perantara, kuesioner dapat didistribusikan secara lebih profesional dan objektif, sehingga responden merasa lebih nyaman dalam memberikan jawaban yang jujur tanpa tekanan langsung dari peneliti.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mendistribusikan kuesioner (Wahidmurni, 2017). Dijelaskan bahwa metode pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai variabel yang menjadi fokus penelitian. Proses pengumpulan data dalam penelitian memiliki peran yang sangat krusial karena data-data ini akan digunakan untuk merespons permasalahan yang ada dalam penelitian tersebut (Arikunto, 2015).

1. Skala Pengukuran Psikologis

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner psikologi, yaitu serangkaian pertanyaan tertulis yang dirancang untuk mengumpulkan data terkait topik penelitian dari para responden (Arikunto, 2006). Untuk mengevaluasi subjek penelitian, digunakan tiga jenis skala psikologi: skala stres kerja, skala tuntutan kerja, dan skala dukungan sosial. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, yang bertujuan untuk

mengidentifikasi sejauh mana responden sesuai atau tidak sesuai dengan pernyataan yang berhubungan dengan objek penelitian (Zikmund, 1997).

Skala ini menggunakan skala likert. Setiap item pernyataan memiliki rentang skor dari angka satu sampai angka empat. Empat pilihan jawaban yakni sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS) Mubarok 2017).

F. Instrumen Penelitian

1. Skala Stres Kerja

Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah *The new job stress scale* (Shukla & Srivastava, 2016) yang diadopsi dan telah dialih bahasakan serta disesuaikan kedalam bahasa Indonesia oleh (Lukman et al., 2019). Terdapat empat aspek yaitu *job stress*, *role expectation conflict*, *coworker support* dan *work life balance*. Dalam skala ini memiliki total 15 item dengan pembagian 6 item untuk *job stress*, 3 item untuk *role expectation conflict*, 3 item untuk *coworker support* dan 3 item untuk *work life balance*, serta *Cronbach alpha* 0,92.

Tabel 3.1 Blue Print Skala Stres Kerja

Aspek	Aitem	Jumlah
<i>Job Stress</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
<i>Role Expectation Conflict</i>	7, 8, 9	3
<i>Coworker Support</i>	10, 11, 12	3
<i>Work Life Balance</i>	13, 14, 15	3
Jumlah		15

2. Skala Tuntutan Kerja (*Job Demands*)

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian *job demands* ini diukur dengan menggunakan skala adopsi dari (Rahayu, 2019) yang di modifikasi dari skala QEEW 2.0 (*Questionnaire for the Experience and Evaluation of Work*) dengan skala asli yang dibuat dan diperbaharui oleh Marc van Veldhoven dan Theo Meijman (2015). Skala ini terdiri dari tiga aspek yaitu *workload*, *emotional demands* dan *mental demands* dengan jumlah total item sebanyak 15 item.

Skala tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, yaitu sebesar 0,896, dengan nilai seleksi aitem berkisar antara 0,321 hingga 0,772.

Tabel 3.2 Blue Print Skala Tuntutan Kerja (*Job Demands*)

No.	Aspek	Item	Jumlah	Presentase
1	<i>Workload</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6	6	40 %
2	<i>Emotional demands</i>	7, 8, 9, 10, 11	5	33.33%
3.	<i>Mental demands</i>	12, 13, 14, 15	4	26.67%
Jumlah Total			15	100%

3. Skala Dukungan Sosial (*Social Support*)

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur dukungan sosial adalah *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS). Menurut Zimet, dkk (dalam Khariroh, 2021) skala yang

mengacu pada alat ukur *The Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPS) yang dikembangkan oleh (Zimet et al., 1988) Skala ini memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,85 dan terdiri dari 12 item, yang terbagi dalam tiga kategori, yaitu keluarga (4 item), teman (4 item), dan orang penting lainnya (4 item).

Tabel 3.3 Blue Print Skala Dukungan Sosial (*Social Support*)

No	Dimensi	Indikator	Item	Contoh Item
1.	<i>Family</i>	Mendapatkan bantuan dari keluarga dalam pemecahan masalah	3, 11	Keluarga saya benar-benar berusaha membantu saya
		Mendapatkan bantuan secara emosional dari keluarga	4, 8	Saya mendapatkan bantuan seperti dukungan emosional dari keluarga
2.	<i>Friend</i>	Mendapatkan bantuan dari teman saat sedang menghadapi masalah	6, 7, 12	Teman-teman saya benar-benar berusaha membantu
		Berbagi suka duka pada teman	9	Saya memiliki teman-teman yang dapat berbagi dalam hal suka maupun duka
3.	<i>Significant other</i>	Mendapatkn ketersediaan waktu dari orang yang special	1, 2	Ada orang spesial yang siap membantu kapanpun saya membutuhkan
		Mendapatkan bantuan rasa nyaman dari orang special	5	Saya memiliki orang spesial yang menjadi sumber penghiburan bagi

saya.

Mendapatkan rasa dihargai dari orang spesial	10	Saya memiliki orang spesial yang menjadi sumber penghiburan bagi saya
---	----	---

G. Validitas Dan Reabilitas

1. Validitas Alat Ukur

Validitas merupakan kriteria yang mengevaluasi seberapa akurat sebuah instrumen tes mengukur variabel yang dimaksudkan untuk diukur dalam suatu studi. Berdasarkan pandangan Azwar (2013) validitas suatu alat ukur dapat ditentukan dengan memeriksa tingkat korelasi, yang idealnya harus mencapai atau melebihi nilai 0.3. Tingkat validitas yang lebih tinggi menandakan bahwa alat ukur tersebut telah memenuhi kriteria yang diharapkan dan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan yang ingin diukur. Untuk studi ini, sampel uji coba skala diambil dari karyawan CV. Zeirlina Bersatu dengan jumlah responden sebanyak 54 orang. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 20.0 untuk Windows dan menerapkan teknik *Product Moment* untuk validitas.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada seberapa konsisten suatu alat ukur dalam menghasilkan skor yang sama dalam kondisi yang tidak berubah. Jika hasil pengukuran menunjukkan variasi yang signifikan, maka alat tersebut dianggap kurang reliabel. Untuk menguji reliabilitas suatu instrumen seperti kuesioner, sering digunakan uji *Alpha Cronbach*. Uji ini menghitung koefisien reliabilitas yang berkisar dari 0.00 hingga 1.00, dengan tujuan untuk menilai konsistensi internal dari skor yang diperoleh. Instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika koefisien reliabilitasnya mendekati 1.00, menandakan tingkat konsistensi yang tinggi. Sebaliknya, koefisien yang mendekati 0 menunjukkan reliabilitas yang rendah.

H. Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis yang dipilih adalah korelasi *Pearson Product Moment*, yang digunakan untuk menilai potensi relasi antara dua atau lebih variabel. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini menyarankan bahwa terdapat korelasi yang positif antara tuntutan kerja dan stres kerja, serta hubungan negatif antara dukungan sosial dan stres kerja pada karyawan CV. Zeirliana Bersatu. Untuk analisis datanya, penelitian ini memanfaatkan program Microsoft Excel dan perangkat lunak SPSS versi 20.0 yang berjalan pada sistem operasi Windows.

1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk memverifikasi apakah distribusi data dari populasi mengikuti pola distribusi normal. Dalam konteks ini, uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan karena jumlah responden kurang dari 100. Data dianggap normal jika nilai signifikansinya melebihi 0.05, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Priyono (2008).

2. Uji Multikolineritas

Dalam sebuah proses penelitian, uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel independent dalam model regresi. Multikolinearitas dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi parameter regresi dan menyulitkan interpretasi hubungan antara variabel. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance value*, di mana multikolinearitas dianggap tidak terjadi jika $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam proses penelitian, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variansi dari residual dalam model regresi bersifat konstan atau tidak. Jika terjadi heteroskedastisitas, maka hasil regresi dapat menjadi bias dan tidak efisien. Uji ini dapat dilakukan dengan metode seperti uji Glesjer. Apabila nilai $Sig > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas

4. Analisis Regresi

Menurut (Sugiyono, 2013) analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang melibatkan satu variabel dependen serta dua atau

lebih variabel independen untuk mengidentifikasi hubungan dan pengaruh variabel-variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Pada penelitian ini, variabel bebas yang dianalisis adalah tuntutan kerja dan dukungan sosial, sementara variabel terikatnya adalah tingkat stres kerja karyawan.

Adapun persamaan regresi berganda yang digunakan untuk memprediksi hubungan antara variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$$

Keterangan:

- a. Y = Stres kerja karyawan
- b. a = Konstanta
- c. β = Koefisien regresi
- d. X1 = Tuntutan kerja
- e. X2 = Dukungan sosial
- f. e = Standar error

Model ini memungkinkan penelitian untuk mengevaluasi sejauh mana tuntutan kerja dan dukungan sosial berkontribusi terhadap tingkat stres yang dialami oleh karyawan CV. Zeirliana Bersatu.

5. Uji Independent Sample T-Test

Independent sample t-test adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji perbedaan rata-rata antara dua kelompok yang independen, seperti laki-laki dan perempuan, terhadap suatu variabel tertentu, misalnya kepuasan kerja atau stres. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah perbedaan rata-rata yang ditemukan antara kedua kelompok tersebut signifikan atau hanya terjadi karena kebetulan. Dalam pengujian ini, hipotesis nol (H_0) mengasumsikan tidak ada perbedaan rata-rata, sementara hipotesis alternatif (H_1) mengasumsikan adanya perbedaan signifikan. *Independent sample t-test* termasuk dalam statistik parametrik yang mengharuskan data memenuhi asumsi normalitas dan homogenitas varians (Winarsunu, 2017)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

CV. Zeiriliana Bersatu merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan barang dan didirikan pada tahun 2023. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Trunojoyo No. 288, Sumenep, dan berada di bawah kepemimpinan Sri Sumarlina Ningsih. Meskipun masih tergolong baru, CV. Zeiriliana Bersatu memiliki visi besar untuk menjadi penyedia barang berkualitas yang mampu bersaing di pasar serta memberikan kontribusi nyata bagi masyarakat dan dunia usaha. Dengan strategi bisnis yang terarah, perusahaan ini terus mengalami perkembangan yang signifikan dalam membangun jaringan kemitraan serta memperluas cakupan distribusi produk.

Sebagai perusahaan pengadaan barang, CV. Zeiriliana Bersatu menjalin kerja sama dengan berbagai perusahaan dan mitra bisnis guna memastikan kelancaran suplai barang ke berbagai *outlet*. Perusahaan ini melayani distribusi ke outlet berskala besar, kecil, hingga menengah, sehingga dapat memenuhi kebutuhan pasar dengan lebih luas dan efisien. Hingga saat ini, jaringan distribusi CV. Zeiriliana Bersatu telah tersebar di beberapa titik strategis di Pulau Madura, menjadikannya salah satu pemain yang berperan dalam rantai pasokan barang di wilayah tersebut. Komitmen terhadap kualitas produk dan pelayanan menjadi prioritas utama dalam menjaga kepuasan pelanggan, yang

pada akhirnya berkontribusi terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

Selain fokus pada pengadaan barang dan distribusi, CV. Zeiriliana Bersatu juga memiliki tanggung jawab sosial dalam membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar. Dengan meningkatnya permintaan dan ekspansi jaringan distribusi, perusahaan ini memberikan peluang kerja bagi individu dari berbagai latar belakang, baik tenaga kerja berpengalaman maupun mereka yang baru memasuki dunia kerja. Dengan adanya kesempatan ini, CV. Zeiriliana Bersatu turut serta dalam mengurangi angka pengangguran dan mendorong peningkatan kesejahteraan ekonomi di lingkungan sekitarnya. Stabilitas pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan juga membantu menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan kondusif bagi para pekerja.

Dalam operasionalnya, CV. Zeiriliana Bersatu menyadari bahwa keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis dan kualitas produk, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, perusahaan menaruh perhatian besar terhadap kesejahteraan karyawan dengan memastikan bahwa lingkungan kerja yang terbentuk mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi psikologis karyawan. Beban kerja yang tinggi tanpa adanya dukungan yang memadai dapat memicu stres kerja, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas tenaga kerja. Sebagai upaya untuk mengatasi hal tersebut, CV. Zeiriliana Bersatu menerapkan kebijakan yang mendorong

komunikasi terbuka, memberikan apresiasi terhadap pencapaian karyawan, serta membangun sistem dukungan sosial yang kuat di lingkungan kerja.

Dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan ketahanan psikologis tenaga kerja. Dengan adanya hubungan kerja yang harmonis dan budaya organisasi yang sehat, karyawan dapat merasa lebih dihargai serta termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan. Selain itu, perusahaan juga secara aktif mengembangkan kebijakan yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan bisnis semata, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja sebagai bagian dari strategi jangka panjang dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Melalui kombinasi strategi bisnis yang efektif, manajemen sumber daya manusia yang baik, serta komitmen terhadap kesejahteraan karyawan, CV. Zeiriliana Bersatu optimis dapat terus berkembang dan mempertahankan eksistensinya dalam industri pengadaan barang. Dengan visi yang jelas dan kepemimpinan yang kuat, perusahaan ini tidak hanya berupaya menjadi penyedia barang terpercaya, tetapi juga menjadi tempat kerja yang memberikan dampak positif bagi karyawannya. Dengan semangat inovasi dan profesionalisme, CV. Zeiriliana Bersatu terus melangkah maju untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan serta memberikan manfaat yang lebih luas bagi mitra bisnis, karyawan, dan masyarakat.

1) Visi

Menjadi perusahaan perdagangan dan pengadaan barang yang lengkap, terpercaya, serta mampu memberikan solusi terbaik bagi pelanggan dengan kualitas layanan yang unggul dan berdaya saing tinggi.

2) Misi

1. Memberikan pelayanan yang ramah, profesional, dan terpercaya untuk memastikan kepuasan pelanggan.
2. Membangun serta menjaga hubungan bisnis yang saling menguntungkan, berlandaskan kepercayaan, rasa saling menghormati, dan etika bisnis yang bermartabat.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sejahtera guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.
4. Menjaga kualitas produk agar tetap terjamin, sesuai dengan standar terbaik yang dibutuhkan oleh pelanggan.
5. Menawarkan harga yang kompetitif dan efektif dibandingkan dengan kompetitor, sehingga memberikan nilai lebih bagi pelanggan.

3) Ruang Lingkup Usaha dan Operasional

CV. Zeirliana Bersatu merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan barang, berkomitmen untuk memenuhi setiap permintaan konsumen dengan layanan yang cepat, efisien, dan terpercaya. Dengan menjalin kemitraan strategis, Zeirliana memastikan ketersediaan produk berkualitas tinggi bagi pelanggan di berbagai sektor.

4) Lokasi Perusahaan:

- a) **Kantor Pusat:** Jl. Trunojoyo No. 288, Gedung, Kec. Batuan, Kab. Sumenep, Jawa Timur
- b) **Kantor Cabang:** Jl. Teja, Montor Teja Barat, Kec. Pamekasan, Kab. Pamekasan, Jawa Timur
- c) **Gudang:** Pakandangan Tengah, Kec. Bluto, Kab. Sumenep, Jawa Timur

5) Daerah Operasional

Saat ini, Zeirliana telah menguasai jaringan distribusi di berbagai outlet di Pulau Madura, mencakup skala kecil hingga menengah. Seiring dengan perkembangan bisnis, Zeirliana berkomitmen untuk terus memperluas jangkauan operasionalnya, tidak hanya di Pulau Madura tetapi juga ke wilayah yang lebih luas, guna memberikan akses yang lebih luas bagi pelanggan dan mitra bisnis.

6) Target Perusahaan

a. Pelayanan Terbaik

CV. Zeirliana Bersatu berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh pelanggan dengan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan berpengalaman di bidangnya. Kepuasan pelanggan merupakan apresiasi berharga yang mendorong kami untuk terus meningkatkan kualitas layanan dan membangun hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan.

b. Harga yang Kompetitif dan Efektif

Harga merupakan faktor penting dalam setiap transaksi. Oleh karena itu, Zeirliana selalu berusaha menyediakan harga yang kompetitif dan terjangkau bagi pelanggan, tanpa mengorbankan kualitas produk. Selain itu, kami secara rutin menawarkan berbagai promo dan diskon menarik guna memberikan nilai lebih bagi pelanggan setia kami.

c. Kualitas Produk Terbaik

Kualitas produk adalah prioritas utama Zeirliana. Setiap barang yang kami distribusikan melalui proses sortir ketat untuk memastikan hanya produk berkualitas tinggi yang sampai ke tangan pelanggan. Kami bertanggung jawab penuh atas ketepatan kualitas dan kuantitas setiap barang yang dikirim, sehingga pelanggan mendapatkan produk yang sesuai dengan standar terbaik.

CV. Zeirliana Bersatu adalah perusahaan pengadaan barang yang berlokasi di Sumenep dan didirikan pada tahun 2023 di bawah kepemimpinan Sri Sumarlina Ningsih. Meskipun masih terbilang muda, perusahaan ini berkembang pesat dengan komitmen untuk menyediakan layanan pengadaan dan pembelian barang berkualitas bagi berbagai sektor bisnis. Dengan visi menjadi perusahaan perdagangan yang terpercaya dan solusi terbaik bagi pelanggan, Zeirliana mengutamakan pelayanan ramah, profesional, serta harga yang kompetitif. Jaringan distribusinya telah mencakup berbagai outlet di Pulau Madura dan terus berkembang ke wilayah lain. Selain fokus pada bisnis,

Zeirliana juga berkontribusi dalam menciptakan lapangan pekerjaan serta meningkatkan perekonomian masyarakat sekitar. Dengan standar produk yang tinggi, tenaga kerja profesional, dan strategi bisnis yang inovatif, Zeirliana berkomitmen untuk terus tumbuh sebagai mitra terpercaya dalam industri pengadaan barang.

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari hingga Februari 2025, dimulai dari tahap penyesuaian hingga penyebaran kuesioner. Adapun lokasi penelitian yakni berada di Sumenep, Madura dengan metode penyebaran angket secara online.

2. Jumlah Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah para seluruh karyawan CV. Zeirliana Bersatu di Sumenep, Madura, dengan total 54 karyawan. Dalam penelitian ini, seluruh populasi yang akan dijadikan sebagai sampel.

Adapun kriteria subyek penelitian adalah sebagai berikut :

1. Karyawan aktif CV. Zeirliana Bersatu
2. Laki-laki/Perempuan

C. Hasil Penelitian

1. Gambaran Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan CV. Zeiriliana Bersatu, dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 54 orang.

Tabel 4.1 Deskripsi Sampel Penelitian Berdasarkan Data Demografis

No	Kelompok	Kategori	Jumlah	%
1	Jenis Kelamin	Perempuan	14	26%
		Laki-Laki	40	74%
TOTAL			54	100%
2	Principal	SHINZUI	8	14,81%
		UNICHARM	22	40,74%
		VAPE	7	12,96%
		TEAM	17	31,48%
TOTAL			54	100%
3	Jabatan	Sales	3	6%
		Team	7	13%
		SMD	3	6%
		MD	1	2%
		MT	4	7%
		GT	7	13%
		HOA	1	2%
		ADM.		
		COLLECT	3	6%
		ADM. ENTRY	2	4%
		ADM. CLAIM	3	6%
		MOTORIS	2	4%
		Kolektor	1	2%
		HELPER	6	11%
		DRIVER	6	11%
		Kasir	1	2%
		KA.		
LOGISTIK	3	6%		
LOGISTIK	1	2%		
TOTAL			54	100%

Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 54 responden yang memiliki karakteristik beragam berdasarkan jenis kelamin, principal, dan jabatan.

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 40 orang (74%), sedangkan perempuan berjumlah 14 orang (26%). Data ini menunjukkan bahwa tenaga kerja dalam perusahaan lebih banyak didominasi oleh laki-laki dibandingkan perempuan.

Dari segi *principal*, sebagian besar responden berasal dari Unicharm yang memiliki jumlah karyawan terbanyak, yaitu 22 orang (40,74%). Principal Team berada di posisi kedua dengan 17 orang (31,48%), diikuti oleh Shinzui dengan 8 orang (14,81%), dan terakhir Vape dengan 7 orang (12,96%). Data ini menunjukkan bahwa principal Unicharm dan Team menjadi dua principal dengan jumlah karyawan paling dominan dalam perusahaan.

Berdasarkan jabatan, tenaga kerja tersebar dalam berbagai posisi, dengan jabatan yang memiliki jumlah karyawan terbanyak adalah Team dan GT, masing-masing sebanyak 7 orang (13%). Selain itu, terdapat 6 orang (11%) yang bekerja sebagai Helper dan Driver. Posisi lainnya seperti Sales, SMD, ADM. *Collect*, ADM. *Claim*, dan KA. Logistik masing-masing memiliki 3 orang (6%), sementara ADM. *Entry* dan Motoris masing-masing sebanyak 2 orang (4%). Beberapa jabatan lain seperti MD, HOA, Kolektor, Kasir, dan Logistik memiliki jumlah karyawan paling sedikit, yaitu 1 orang (2%). Dari data ini dapat dilihat bahwa sebagian besar tenaga kerja berfokus pada posisi *Team*, *GT*, *Helper*, dan *Driver*, yang kemungkinan memiliki peran penting dalam operasional perusahaan.

Secara keseluruhan, distribusi sampel dalam penelitian ini menunjukkan komposisi tenaga kerja yang beragam dengan dominasi perempuan, keterlibatan utama dalam principal Unicharm dan *Team*, serta persebaran jabatan yang lebih banyak di posisi operasional seperti *Team*, *GT*, *Helper*, dan *Driver*. Analisis lebih lanjut dapat membantu memahami bagaimana faktor-faktor ini berkontribusi terhadap dinamika kerja dalam perusahaan.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel stres kerja telah dilakukan terhadap subjek penelitian. Variabel ini mencakup empat aspek yaitu *job stress*, *role expectation conflict*, *coworker support* dan *work life balance*. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden, hasil interpretasi menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Uji Validitas Stres Kerja

No	Aspek	Aitem	Jumlah Valid
1.	<i>Job Stress</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
2.	<i>Role Expectation Conflict</i>	7, 8, 9,	3
3.	<i>Coworker Support</i>	10, 11, 12	3
4.	<i>Work Life Balance</i>	13, 14, 15	3
TOTAL			15

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap skala Stres Kerja pada responden, uji validitas yang dilakukan terhadap 15 aitem menunjukkan bahwa semua aitem dinyatakan valid. Nilai validitas aitem berada dalam

rentang yang sesuai, di mana aitem yang memiliki nilai validitas di bawah 0,3 dianggap tidak valid. Dengan demikian, seluruh aitem pada skala Stres Kerja dapat dianggap valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.3 Uji Validitas Tuntutan Kerja (*Job Demands*)

No	Aspek	Aitem	Jumlah Valid
1.	<i>Workload</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
2.	<i>Emotional Demands</i>	7, 8, 9, 10	4
3.	<i>Mental Demands</i>	11, 12, 13, 14,15	5
TOTAL			15

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap skala Tuntutan Kerja (*Job Demands*) pada responden, uji validitas yang dilakukan terhadap 14 aitem menunjukkan bahwa semua aitem dinyatakan valid. Nilai validitas aitem berada dalam rentang yang sesuai, di mana aitem yang memiliki nilai validitas di bawah 0,3 dianggap tidak valid. Dengan demikian, seluruh aitem pada skala Tuntutan Kerja dapat dianggap valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.4 Uji Validitas Dukungan Sosial (*Social Support*)

No	Aspek	Aitem	Jumlah Valid
1.	<i>Family</i>	3, 4, 8, 11	4
2.	<i>Friends</i>	6, 7, 9, 12	4
3.	<i>Significant other</i>	1, 2, 5, 10	4
TOTAL			12

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap skala Dukungan Sosial (*Sosial Support*) pada responden, uji validitas yang dilakukan terhadap 12 aitem menunjukkan bahwa semua aitem dinyatakan valid. Nilai validitas aitem berada dalam rentang yang sesuai, di mana aitem yang memiliki nilai validitas di bawah 0,3 dianggap tidak valid. Dengan demikian, seluruh aitem pada skala Dukungan Sosial (*Sosial Support*) dapat dianggap valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha*, dengan nilai yang berada dalam rentang 0 hingga 1.00, maka reliabilitas instrumen dianggap semakin baik. Sebaliknya, jika nilai reliabilitas berada dibawah 0, maka instrument tersebut dinyatakan memiliki reliabilitas yang tidak bagus.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronboach	N of Items	Keterangan
Stres Kerja	.816	15	Reliabel
Tuntutan Kerja (<i>Job Demands</i>)	.883	14	Reliabel
Dukungan Sosial (<i>Sosial Support</i>)	.832	12	Reliabel

Berdasarkan hasil pengukuran reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*, variabel Stres Kerja memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar

0.816 dengan 15 aitem yang dinyatakan reliabel. Variabel Tuntutan Kerja (*Job Demands*) memperoleh nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.883 dengan 14 aitem yang juga reliabel. Begitu pula dengan variabel Dukungan Sosial (*Social Support*) yang memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.832 dengan 12 aitem yang reliabel. Semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik, yang berarti alat ukur yang digunakan dapat diandalkan untuk menggambarkan konstruk yang dimaksud.

3. Analisis Deskriptif

Uji deskriptif bertujuan untuk mengidentifikasi karakteristik data dalam penelitian. Analisis ini menghitung nilai rata-rata (mean). Nilai minimum dan maksimum, serta standar deviasi untuk setiap variabel. Hasil ini kemudian digunakan sebagai dasar dalam mengelompokkan data ke dalam tiga kategori utama, yakni rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 4.6 Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	76	20.00	41.00	33.5789	3.67791
X2	76	33.00	56.00	46.0526	4.93395
Y	76	28.00	47.00	35.6053	4.27732
Valid N (listwise)	76				

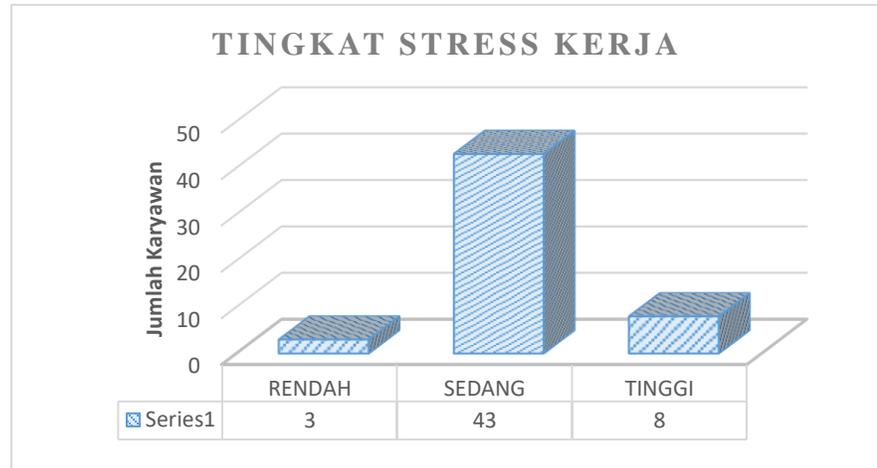
Hasil *Descriptive Statistics* menunjukkan gambaran umum dari tiga variabel penelitian, yaitu Tuntutan Kerja, Dukungan Sosial, dan

Stres Kerja, dengan jumlah sampel (N) sebanyak 54 responden. Tuntutan Kerja memiliki nilai minimum 21, maksimum 56, rata-rata (Mean) 39.13, dan standar deviasi 7.50, yang menunjukkan variasi cukup besar di antara responden. Dukungan Sosial memiliki nilai minimum 25, maksimum 48, rata-rata 37.33, dan standar deviasi 5.32, yang menunjukkan distribusi lebih terkonsentrasi dibandingkan Tuntutan Kerja. Stres Kerja memiliki nilai minimum 15, maksimum 51, rata-rata 37.69, dan standar deviasi 6.19, yang berarti ada variasi tingkat stres di antara responden. Standar deviasi yang lebih besar pada Tuntutan Kerja menunjukkan bahwa tingkat tuntutan kerja lebih bervariasi dibandingkan dengan dukungan sosial dan stres kerja.

Tabel 4.7 Kategorisasi Data Stres Kerja

Tingkat	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 31$	3	6%
Sedang	$X < 44$	43	80%
Tinggi	$X > 44$	8	15%
TOTAL		54	100%

Gambar 4.1 Diagram Tingkat Stres Kerja

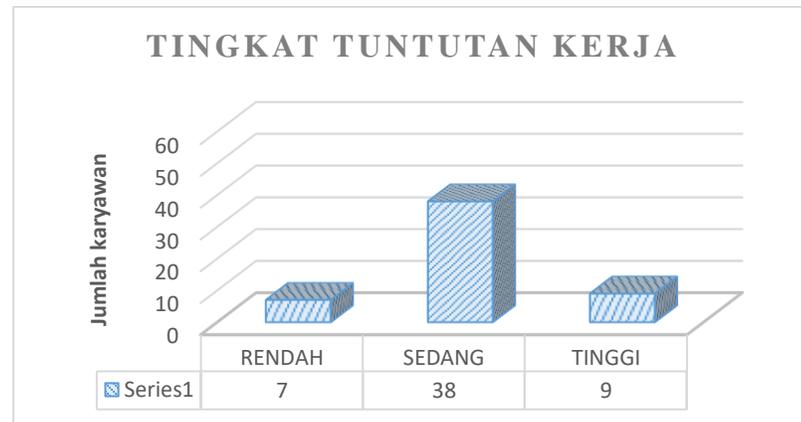


Pada tabel dan diagram menunjukkan bahwa dari 54 subjek karyawan CV. Zeirliana Bersatu, terdapat 3 karyawan yang memiliki stress kerja yang rendah, 43 karyawan yang memiliki stress kerja yang sedang, dan 8 karyawan yang memiliki stress kerja yang tinggi.

Tabel 4.8 Kategorisasi Data Tuntutan Kerja

Tingkat	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 32$	7	13%
Sedang	$32 < 47$	38	70,4%
Tinggi	$X > 47$	9	16,7%
TOTAL		54	100%

Gambar 4.2 Diagram Tuntutan Kerja

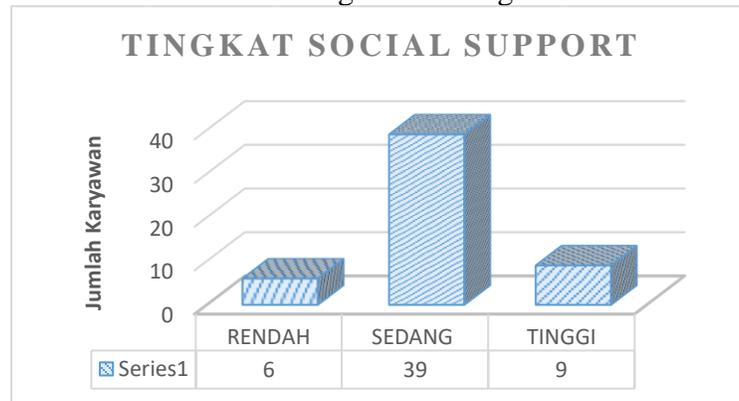


Pada tabel dan diagram menunjukkan bahwa dari 54 subjek karyawan CV. Zeirliana Bersatu, terdapat 7 karyawan yang memiliki tuntutan kerja yang rendah, 38 karyawan yang memiliki tuntutan kerja yang sedang, dan 8 karyawan yang memiliki tuntutan kerja yang tinggi.

Tabel 4.9 Kategorisasi Data Dukungan Sosial

Tingkat	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 32$	6	11%
Sedang	$X < 43$	39	72%
Tinggi	$X > 43$	9	17%
TOTAL		54	54%

Gambar 4.3 Diagram Dukungan Sosial



Pada tabel dan diagram menunjukkan bahwa dari 54 subjek karyawan CV. Zeirliana Bersatu, terdapat 6 karyawan yang memiliki dukungan sosial yang rendah, 39 karyawan yang memiliki dukungan sosial yang sedang, dan 9 karyawan yang memiliki dukungan sosial yang tinggi.

4. Uji Asumsi Regresi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai sejauh mana distribusi data yang dikumpulkan mengikuti pola distribusi normal. Penilaian ini sangat krusial dalam penggunaan statistik parametrik, terutama dalam analisis inferensial. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilaksanakan dengan menggunakan SPSS 20.0 for Windows dan metode Kolmogorov-Smirnov Test. Berikut adalah hasil dari pelaksanaan uji normalitas tersebut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.72286412
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.055
	Negative	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		.817
Asymp. Sig. (2-tailed)		.516

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel diatas, hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.516. Dalam uji normalitas, jika nilai signifikansi (*p-value*) melebihi 0.05 maka hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa data berdistribusi normal dan tidak dapat ditolak.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.181	5.291		3.814	.000		
	TUNTUTAN KERJA	.546	.091	.661	6.026	.000	.948	1.055
	DUKUNGAN SOSIAL	-.103	.128	-.089	-.811	.421	.948	1.055

a. Dependent Variable: STRES KERJA

Berdasarkan tabel diatas, variabel X1 dan X2 memiliki nilai *Tolerance* 0.948 dan VIF 1.055. Nilai *Tolerance* yang > 0.10 dan VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.285	3.272		.087	.931
	TUNTUTAN KERJA	-.005	.056	-.012	-.083	.934
	DUKUNGAN SOSIAL	.095	.079	.170	1.202	.235

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan tabel diatas, Variabel X1 memiliki nilai Signifikansi $0.934 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada variabel X1. Demikian, pada variabel X2 memiliki nilai signifikasni $0.235 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedasitas pada variabel X2.

5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

a. Uji T

Tabel 4.13 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.181	5.291		3.814	.000
	TUNTUTAN KERJA	.546	.091	.661	6.026	.000
	DUKUNGAN SOSIAL	-.103	.128	-.089	-.811	.421

a. Dependent Variable: STRES KERJA

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa Variabel X1 memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 (< 0,05)$ menunjukkan bahwa hubungan

anatar variabel X1 dan Y sangat signifikan secara statistik. Berbeda dengan variabel X2 yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0.421 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y.

b. Uji F

Tabel 4.14 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	849.460	2	424.730	18.323	.000 ^b
	Residual	1182.189	51	23.180		
	Total	2031.648	53			

a. Dependent Variable: STRES KERJA

b. Predictors: (Constant), DUKUNGAN SOSIAL, TUNTUTAN KERJA

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0.000 ($<0,05$) maka berkesimpulan bahwa variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.15 Hasil Uji koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.418	.395	4.81458

a. Predictors: (Constant), DUKUNGAN SOSIAL, TUNTUTAN KERJA

Berdasarkan tabel diatas diketahui *model summary* dengan nilai R sebesar 0.647 menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara

variabel *independent* (X1 dan X2) dengan variabel dependen (Y). Nilai *R Square* (R^2) sebesar 0.418 mengindikasikan bahwa 41,8% variabilitas Y dapat dijelaskan oleh X1 dan X2, sementara 58,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

d. Uji *Independent Sample T-test*

Tabel 4.16 Uji *Independent Sample T-test*

a) Tuntutan Kerja

		Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper	
TotalStresKerja	Equal variances assumed	.587	.447	.328	52	.744	.63571	1.93900	-3.25517	4.52660	
	Equal variances not assumed			.399	34.854	.693	.63571	1.59495	-2.60270	3.87413	

Berdasarkan hasil *Independent Samples Test* untuk variabel Total Stres Kerja, uji Levene menunjukkan nilai Sig. = 0.447, yang berarti varians antar kelompok homogen (karena > 0.05). Oleh karena itu, kita merujuk pada baris "*Equal variances assumed*" dalam uji t. Hasil uji t menunjukkan nilai $t = 0.328$, $df = 52$, dan $\text{Sig. (2-tailed)} = 0.744$. Karena nilai signifikansi > 0.05, maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara dua kelompok dalam variabel Total Stres Kerja. Dengan kata lain, secara statistik, tidak ada bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa tingkat stres kerja berbeda secara signifikan antara dua kelompok yang diuji.

b) Dukungan sosial

		Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper	
TotalDukunganSosial	Equal variances assumed	.022	.884	1.639	52	.107	2.66786	1.62740	-5.9776	5.93347	
	Equal variances not assumed			1.593	21.658	.126	2.66786	1.67468	-.80840	6.14411	

Hasil uji Independent *Samples t-Test* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan dalam tingkat dukungan sosial antara laki-laki dan perempuan ($p = 0.107$; *Mean Difference* = 2.66786). Uji Levene menunjukkan varians yang homogen ($p = 0.884$), sehingga asumsi kesetaraan varians terpenuhi. Selain itu, interval kepercayaan 95% (-0.59776 hingga 5.93347) mencakup angka nol, yang menguatkan bahwa perbedaan tidak signifikan. Dengan demikian, jenis kelamin bukan faktor yang menentukan tingkat dukungan sosial dalam penelitian ini.

c) Stress Kerja

		Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper	
TotalStresKerja	Equal variances assumed	.587	.447	.328	52	.744	.63571	1.93900	-3.25517	4.52660	
	Equal variances not assumed			.399	34.854	.693	.63571	1.59495	-2.60270	3.87413	

Hasil uji Independent *Samples t-Test* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan dalam tingkat stres kerja antara laki-laki dan perempuan ($p = 0.744$; *Mean Difference* =

0.63571). Uji Levene menunjukkan varians yang homogen ($p = 0.447$), sehingga asumsi kesetaraan varians terpenuhi. Interval kepercayaan 95% (-3.25517 hingga 4.52660) mencakup angka nol, yang menguatkan bahwa perbedaan tidak signifikan. Dengan demikian, jenis kelamin bukan faktor yang menentukan tingkat stres kerja dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Tuntutan pekerjaan mempengaruhi stres kerja karyawan di CV.

Zeirliana Bersatu

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering muncul di lingkungan kerja akibat berbagai faktor, salah satunya adalah tuntutan pekerjaan. Menurut teori dari (Robbins & Judge, 2013), tuntutan pekerjaan mengacu pada beban kerja, kompleksitas tugas, serta tekanan waktu yang dihadapi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Ketika tuntutan ini melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya, stres kerja cenderung meningkat. Hal ini sejalan dengan teori *Job Demand-Control Model* yang dikemukakan oleh Karasek (1979), yang menjelaskan bahwa tingginya tuntutan kerja tanpa adanya kontrol yang memadai dapat menyebabkan stres yang lebih tinggi pada karyawan.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan di CV. Zeirliliana Bersatu. Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih

kecil dari 0.05, sehingga menegaskan bahwa hubungan antara tuntutan pekerjaan dan stres kerja sangat kuat dan signifikan. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel tuntutan kerja memiliki nilai minimum 21 dan maksimum 56, dengan rata-rata (*Mean*) sebesar 39.13 serta standar deviasi 7.50. Hal ini mengindikasikan adanya variasi yang cukup besar di antara para responden dalam hal tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi.

Berdasarkan tabel dan diagram yang telah dianalisis, dari total 54 karyawan yang menjadi subjek penelitian, sebanyak 7 karyawan mengalami tuntutan kerja yang rendah, sementara 38 karyawan berada dalam kategori tuntutan kerja sedang, dan 8 karyawan menghadapi tuntutan kerja yang tinggi. Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada dalam tingkat tuntutan kerja sedang, meskipun terdapat sebagian kecil yang mengalami tuntutan kerja rendah maupun tinggi.

Temuan ini menguatkan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan, semakin besar pula kemungkinan mereka mengalami stres kerja. Penelitian dari Lazarus dan Folkman (1984) juga menegaskan bahwa individu yang menghadapi tekanan kerja yang tinggi tanpa strategi *coping* yang efektif lebih rentan mengalami stres yang berkelanjutan.

Dengan demikian, CV. Zeiriliana Bersatu perlu mempertimbangkan strategi untuk mengelola tuntutan pekerjaan guna mengurangi tingkat stres kerja karyawan. Beberapa upaya yang dapat dilakukan antara lain adalah

dengan memberikan beban kerja yang seimbang, menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel, serta menyediakan dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja. Dengan adanya kebijakan yang tepat dalam mengelola tuntutan pekerjaan, diharapkan tingkat stres kerja dapat diminimalisir sehingga produktivitas dan kesejahteraan karyawan tetap terjaga.

2. Bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja Karyawan CV. Zeirliana Bersatu?

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial di lingkungan kerja memiliki nilai minimum 25, maksimum 48, rata-rata 37,33, dan standar deviasi 5,32. Nilai standar deviasi yang relatif kecil ini mengindikasikan distribusi dukungan sosial yang cukup merata di antara karyawan. Dukungan sosial yang tinggi dapat berperan sebagai faktor protektif dalam mengurangi dampak negatif tuntutan pekerjaan, membantu karyawan mengelola tekanan kerja, serta meningkatkan rasa keterhubungan dengan rekan kerja.

Namun, meskipun sebagian besar karyawan merasakan tingkat dukungan sosial yang sedang hingga tinggi, hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja, dengan nilai signifikansi $0,421 > 0,05$. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa meskipun dukungan sosial dapat berfungsi sebagai mekanisme perlindungan, dampaknya terhadap stres kerja dapat bervariasi tergantung pada faktor lain yang lebih dominan, seperti lingkungan kerja, beban kerja yang tinggi, dan kebijakan organisasi. (Firdaus

et al., 2023) juga menemukan bahwa dukungan sosial berperan dalam menurunkan burnout akibat tuntutan pekerjaan, namun efektivitasnya bergantung pada karakteristik organisasi dan budaya kerja.

Faktor lain yang turut berkontribusi terhadap stres kerja adalah ketidakjelasan peran, beban kerja yang berlebihan, serta kurangnya pengelolaan manajerial yang tepat. (Wijono, 2010) mengidentifikasi bahwa kondisi lingkungan kerja, seperti suasana kerja yang bising, pencahayaan yang buruk, atau tata letak ruang kerja yang tidak ergonomis, dapat meningkatkan stres karyawan secara signifikan. Selain itu, ketidakpastian dalam pengembangan karier, sebagaimana dijelaskan oleh (Badu & Djafri, 2017) juga menjadi faktor penyebab stres, terutama bagi karyawan yang merasa tidak memiliki kesempatan untuk berkembang dalam organisasi.

Penelitian (Darmayanti, 2018) menekankan bahwa stres kerja, faktor lingkungan, dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor independen. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut tidak hanya mempengaruhi tingkat stres, tetapi juga dapat berdampak langsung pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, pendekatan yang lebih komprehensif diperlukan untuk mengelola stres kerja, seperti perbaikan sistem komunikasi antar divisi, penyesuaian beban kerja, serta strategi pengembangan karier yang lebih jelas. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung kesejahteraan karyawan secara lebih efektif.

(Badu & Djafri, 2017) menjelaskan bahwa perkembangan teknologi, kondisi keluarga, keadaan ekonomi, lingkungan tempat tinggal, serta perubahan sosial juga berperan dalam meningkatkan tekanan kerja. Faktor-faktor ini dapat menciptakan tekanan tambahan bagi karyawan, baik secara psikologis maupun fisik, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan tingkat stres kerja mereka.

Dengan demikian, organisasi tidak hanya perlu meningkatkan dukungan sosial dalam upaya mengelola stres kerja, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor eksternal seperti ketidakpastian ekonomi, perubahan teknologi, dan budaya kerja. Pendekatan yang lebih komprehensif dalam manajemen stres, seperti penyesuaian beban kerja, fleksibilitas kerja, serta strategi adaptasi terhadap perubahan teknologi dan ekonomi, dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

3. Bagaimana pengaruh tuntutan pekerjaan dan dukungan sosial terhadap stres kerja Karyawan CV. Zeirliana Bersatu?

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikan 0,05, menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dan dukungan sosial terhadap stres kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan, semakin besar kemungkinan karyawan mengalami stres, terutama jika tidak diimbangi dengan dukungan sosial yang memadai. Data dari 54

karyawan menunjukkan bahwa mayoritas responden (79,6%) mengalami stres kerja dalam kategori sedang, sementara 14,8% mengalami stres tinggi, dan hanya 5,6% yang mengalami stres rendah. Rentang nilai stres kerja berkisar antara 15 hingga 51, dengan rata-rata skor 37,69 dan standar deviasi 6,19. Variasi ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan mengalami stres kerja dalam kategori sedang, terdapat kelompok kecil yang menghadapi tekanan lebih besar dan berisiko mengalami dampak negatif yang lebih serius.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan tingkat stres kerja. *Model Job Demands-Resources* (JD-R) oleh (Schaufeli & Bakker, 2004) menemukan bahwa peningkatan beban kerja yang tidak diimbangi dengan sumber daya atau dukungan sosial dapat menyebabkan kelelahan dan stres yang berkepanjangan. (Demerouti et al., 2001) juga mengungkapkan bahwa *job demands* yang tinggi berkontribusi pada peningkatan tekanan psikologis, terutama dalam lingkungan kerja yang memiliki target tinggi dan ekspektasi ketat. Selain itu, rendahnya dukungan sosial semakin memperburuk efek stres kerja, karena karyawan tidak memiliki cukup bantuan emosional maupun instrumental dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

Di CV. Zeirlina Bersatu, karyawan menghadapi berbagai tantangan seperti beban kerja berat, target penjualan tinggi, serta tugas yang semakin kompleks. Jika tidak diimbangi dengan dukungan sosial yang cukup,

tekanan ini dapat meningkatkan risiko stres yang berdampak negatif pada kinerja dan kesejahteraan psikologis mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah strategis untuk mengelola tuntutan kerja yang tidak realistis serta memperkuat dukungan sosial, agar stres kerja dapat diminimalkan dan kesejahteraan karyawan tetap terjaga.

Dukungan sosial berperan penting dalam mengurangi dampak negatif stres kerja. Sarafino & Smith (2014) mendefinisikan dukungan sosial sebagai kenyamanan yang diperoleh melalui perhatian, penghargaan, dan bantuan dari individu atau kelompok. Zimet et al. (1988) menambahkan bahwa dukungan sosial mencakup bantuan dari keluarga, teman, serta individu lain yang memiliki peran penting dalam kehidupan seseorang. Lebih lanjut, Baron et al. (2006) menegaskan bahwa individu yang kurang mendapatkan dukungan sosial lebih rentan terhadap stres dan gangguan psikologis. Dalam lingkungan kerja, dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan lebih mampu menghadapi tekanan kerja. Oleh karena itu, peningkatan dukungan sosial dalam bentuk komunikasi yang lebih terbuka, program kesejahteraan karyawan, serta apresiasi atas pencapaian kerja dapat menjadi strategi efektif untuk menurunkan tingkat stres kerja di CV. Zeirliana Bersatu.

Dalam *Model Job Demands-Resources* (JD-R), keseimbangan antara tuntutan kerja dan dukungan sosial memainkan peran krusial dalam mengelola stres kerja. Ketika tuntutan pekerjaan tinggi tidak diimbangi

dengan dukungan sosial yang memadai, karyawan menjadi lebih rentan terhadap stres. Sebaliknya, jika dukungan sosial tersedia dalam jumlah yang cukup, karyawan cenderung lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan mengalami tingkat stres yang lebih rendah. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan dukungan sosial untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Perusahaan patut mengambil langkah lebih lanjut untuk untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif meliputi memperbaiki komunikasi antar divisi, memberikan penghargaan non-materi kepada karyawan, serta mengembangkan program kesejahteraan emosional. Dengan strategi ini, karyawan diharapkan dapat menghadapi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik tanpa mengalami tekanan yang berlebihan, sehingga berdampak positif pada motivasi dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja di CV. Zeirliana Bersatu dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu tuntutan pekerjaan yang tinggi serta kurangnya dukungan sosial. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kedua faktor ini dalam kebijakan manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, serta menjaga kesejahteraan psikologis karyawan. Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan memainkan peran penting dalam membantu karyawan menghadapi stres kerja. (Wulandari, 2018)

menyatakan bahwa adanya dukungan sosial yang baik dapat mengurangi dampak negatif stres kerja, memperbaiki kondisi psikologis, serta meningkatkan kemampuan individu dalam mengatasi tekanan kerja. Dengan manajemen tuntutan kerja yang efektif serta dukungan sosial yang memadai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, sehingga kesejahteraan dan performa karyawan tetap terjaga.

Selain itu, faktor lain seperti ketidakpastian pekerjaan (*job insecurity*) dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life imbalance*) juga mempengaruhi stres kerja. Setiawan & Hadianto menjelaskan bahwa *job insecurity* adalah fenomena subjektif yang muncul dari penilaian individu terhadap ketidakpastian dalam lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi perasaan serta sikap karyawan. Ketidakpastian ini dapat menimbulkan kecemasan dan tekanan psikologis yang signifikan, terutama dalam kondisi ekonomi yang tidak stabil. Di sisi lain, *work-life imbalance* juga menjadi faktor utama yang meningkatkan stres kerja. Kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali menghambat pemulihan fisik dan mental karyawan, sehingga memperburuk kondisi stres yang dialami (Tsalitsa et al., 2021).

Kondisi psikososial di tempat kerja, seperti beban kerja berlebihan, tekanan waktu, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif, juga berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja. (Sulistiani et al., 2022) menyatakan bahwa kondisi ini dapat menurunkan produktivitas serta

menyebabkan masalah kesehatan bagi karyawan. Kelelahan akibat aktivitas kerja yang meningkat juga menjadi faktor yang dapat menurunkan fokus, memperburuk pengambilan keputusan, serta meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Lingkungan kerja yang tidak ergonomis, seperti kebisingan berlebihan dan pencahayaan yang buruk, turut meningkatkan ketegangan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap stres kerja (Fajrini et al., 2022)

Dari sisi organisasi, faktor kepemimpinan dan kebijakan kerja juga memainkan peran penting dalam stres kerja. Tekanan dari pimpinan yang kurang adil, kebijakan yang tidak jelas, serta kurangnya fasilitas kerja yang memadai dapat menurunkan motivasi karyawan dan meningkatkan beban psikologis mereka. Selain itu, karakteristik individu juga dapat mempengaruhi tingkat stres kerja. (Moningka et al., 2024) menemukan bahwa faktor seperti jenis kelamin, usia, dan status pernikahan dapat berkontribusi terhadap tingkat stres yang dialami individu, di mana wanita cenderung mengalami stres kerja lebih tinggi dibandingkan pria.

Faktor lain yang turut berperan adalah konflik antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. (Maghfirah, 2023) menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan emosional, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Dengan memahami berbagai faktor yang mempengaruhi stres kerja, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam

mengelola dan mengurangi stres di tempat kerja. Langkah-langkah seperti penyesuaian beban kerja, peningkatan fleksibilitas kerja, serta pengembangan kebijakan organisasi yang lebih jelas dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, sekaligus meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan secara keseluruhan.

4. Tingkat pengaruh jenis kelamin

a. Tuntutan Kerja

Berdasarkan hasil *Independent Samples Test* yang dilakukan untuk variabel Total Stres Kerja, uji *Levene* menunjukkan nilai Sig. = 0.447, yang berarti varians antar kelompok homogen, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, analisis dilakukan pada baris "*Equal variances assumed*" dalam uji t. Hasil uji t menghasilkan nilai $t = 0.328$ dengan $df = 52$ dan nilai Sig. (2-tailed) = 0.744. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara dua kelompok dalam variabel Total Stres Kerja, yaitu antara kelompok jenis kelamin laki-laki dan perempuan.

Hasil ini menunjukkan bahwa, secara statistik, tidak ada bukti yang cukup untuk mendukung adanya perbedaan signifikan dalam tingkat stres kerja antara kedua kelompok tersebut. Dengan kata lain, faktor jenis kelamin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan di CV. Zeirlina Bersatu. Temuan ini sejalan dengan beberapa

penelitian yang menunjukkan bahwa perbedaan stres kerja antara laki-laki dan perempuan sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti tuntutan pekerjaan, dukungan sosial, dan peran individu dalam pekerjaan, yang lebih dominan daripada perbedaan jenis kelamin itu sendiri.

b. Stres Kerja

Hasil uji *Independent Samples t-Test* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan dalam tingkat stres kerja antara laki-laki dan perempuan ($p = 0.744$; *Mean Difference* = 0.63571). Uji Levene menunjukkan varians yang homogen ($p = 0.447$), sehingga asumsi kesetaraan varians terpenuhi. Selain itu, interval kepercayaan 95% (-3.25517 hingga 4.52660) mencakup angka nol, yang mengindikasikan bahwa perbedaan rata-rata tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap tingkat stres kerja dalam penelitian ini.

c. Dukungan Sosial

Berdasarkan hasil uji *Independent Samples t-Test*, tidak terdapat perbedaan signifikan dalam tingkat dukungan sosial antara laki-laki dan perempuan ($p = 0.107$; *Mean Difference* = 2.66786). Uji *Levene* menunjukkan varians yang homogen ($p = 0.884$), yang berarti asumsi kesetaraan varians terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi varians antara kedua kelompok (laki-laki dan perempuan) adalah serupa,

sehingga tidak ada masalah terkait dengan variabilitas data yang berbeda antar kelompok.

Selain itu, interval kepercayaan 95% (-0.59776 hingga 5.93347) mencakup angka nol, yang menguatkan bahwa perbedaan antara dua kelompok ini tidak signifikan secara statistik. Artinya, perbedaan dalam tingkat dukungan sosial yang diterima oleh laki-laki dan perempuan tidak cukup besar untuk dianggap berbeda secara signifikan dalam konteks penelitian ini.

Dengan demikian, jenis kelamin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat dukungan sosial yang diterima oleh karyawan di CV. Zeirliana Bersatu. Temuan ini menyiratkan bahwa baik laki-laki maupun perempuan cenderung menerima tingkat dukungan sosial yang serupa dalam lingkungan kerja tersebut. Dalam konteks manajerial, hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak perlu memperlakukan kedua jenis kelamin secara berbeda dalam hal penyediaan dukungan sosial. Sebaliknya, perhatian lebih harus difokuskan pada faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi tingkat dukungan sosial, seperti hubungan antar kolega, dukungan dari atasan, dan budaya kerja di perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan di CV. Zeirliana Bersatu. Hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa variabel tuntutan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti semakin tinggi tuntutan kerja, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Tuntutan kerja yang berat, seperti tekanan waktu, beban kerja yang tinggi, dan kompleksitas tugas, menjadi faktor utama yang meningkatkan stres kerja. Namun, ketika dianalisis berdasarkan jenis kelamin, hasil uji Independent Samples t-Test menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam tingkat stres kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan ($p = 0,744$). Hal ini mengindikasikan bahwa stres akibat tuntutan pekerjaan dialami oleh seluruh karyawan tanpa memandang gender.

Dukungan sosial dalam penelitian ini tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan CV. Zeirliana Bersatu. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,421 ($p > 0,05$), yang berarti bahwa meskipun karyawan mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan, hal ini tidak secara langsung mengurangi tingkat stres kerja yang mereka alami. Selain itu, analisis berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan

signifikan dalam tingkat dukungan sosial yang diterima antara karyawan laki-laki dan perempuan ($p = 0,107$). Dengan kata lain, baik laki-laki maupun perempuan menerima tingkat dukungan sosial yang relatif sama, tetapi hal ini tidak cukup kuat untuk menekan tingkat stres kerja.

Ketika tuntutan kerja dan dukungan sosial diuji secara bersamaan terhadap stres kerja, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,297. Ini berarti bahwa secara simultan, tuntutan kerja dan dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 29,7%, sedangkan 70,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Namun, tuntutan kerja tetap menjadi faktor dominan dalam meningkatkan stres kerja, sementara dukungan sosial tidak cukup kuat dalam mengurangi dampak negatifnya. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan lebih fokus pada strategi pengelolaan beban kerja, sementara tetap menciptakan lingkungan kerja yang suportif agar karyawan merasa lebih nyaman dan produktif.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan, sedangkan dukungan sosial tidak memberikan dampak yang berarti dalam mengurangi stres kerja. Ketika diuji secara bersamaan, kedua variabel ini memiliki pengaruh terhadap stres kerja, namun tuntutan kerja tetap menjadi faktor utama yang meningkatkan stres. Analisis berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa

tidak ada perbedaan signifikan dalam tingkat stres kerja maupun dukungan sosial antara karyawan laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat mengelola tuntutan pekerjaan dengan lebih baik melalui pembagian tugas yang seimbang dan strategi manajemen stres yang efektif, serta tetap berupaya menciptakan lingkungan kerja yang suportif guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan, sedangkan dukungan sosial tidak cukup efektif dalam mengurangi dampak stres tersebut. Tuntutan kerja yang tinggi, seperti beban kerja berlebih, tekanan waktu, dan kompleksitas tugas, menjadi faktor utama yang meningkatkan stres kerja, tanpa adanya perbedaan signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan. Meskipun dukungan sosial tetap penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor tersebut tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan dalam menekan stres kerja.

Selain itu, penelitian ini juga mengungkap bahwa faktor lain, seperti ketidakpastian pekerjaan, ketidakseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, kondisi psikososial di tempat kerja, serta kebijakan organisasi yang tidak jelas, turut berkontribusi terhadap meningkatnya stres kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara lebih efektif melalui pembagian tugas yang seimbang, fleksibilitas kerja, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan strategi yang tepat, diharapkan tingkat stres

kerja dapat dikurangi, sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih produktif dan perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih optimal.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat menerapkan beberapa strategi yang didukung oleh penelitian lain:

- a. **Penyesuaian Beban Kerja:** Perusahaan perlu menyesuaikan beban kerja sesuai dengan kapasitas individu karyawan. Penelitian oleh (Cholisoh, 2021) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan stres kerja, yang pada nantinya akan menurunkan kinerja karyawan.
- b. **Peningkatan Dukungan Sosial:** Meskipun tidak selalu berpengaruh signifikan, menciptakan lingkungan kerja yang suportif melalui komunikasi yang baik dan dukungan dari rekan kerja serta atasan dapat membantu karyawan mengelola stres dengan lebih efektif. (Ode et al., 2023)
- c. **Pengembangan Program Kesejahteraan:** Menyediakan program kesejahteraan, seperti pelatihan manajemen stres, konseling, dan kegiatan rekreasi, dapat membantu karyawan mengelola stres dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. (Ode et al., 2023)
- d. **Peningkatan Keterlibatan Karyawan:** Keterlibatan karyawan dalam

pengambilan keputusan dan pemberian otonomi dalam pekerjaan dapat meningkatkan rasa memiliki dan mengurangi tingkat stres. Strategi ini dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan (Trijatna, 2023)

2. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja perlu menyadari bahwa stres kerja adalah fenomena umum yang dapat dikelola dengan strategi yang tepat. Mempersiapkan diri dengan keterampilan manajemen stres dan membangun jaringan sosial yang kuat dapat membantu dalam menghadapi tekanan di tempat kerja. Selain itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dapat memberikan wawasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat di masa depan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menemukan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja di CV. Zeirliana Bersatu. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor lain yang mungkin mempengaruhi stres kerja, seperti gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja fisik, atau faktor individu seperti resiliensi dan kecerdasan emosional. Pendekatan kualitatif atau metode campuran juga dapat digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman karyawan dalam menghadapi stres kerja.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, diharapkan perusahaan dapat

menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, M. (1965). *Terjemahan kitab Ihya' Ulumuddin Jilid 1*.
- Aprilianingsih, A., & Frianto, A. (2022). PENGARUH JOB DEMANDS DAN JOB RESOURCES TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI PERGURUAN TINGGI. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arlotas, R. (2019). DUKUNGAN SOSIAL DALAM QS. AD-DHUHA DAN QS. AL-INSYIRAH. *JURNAL PSIKOLOGI JAMBI*, 04, 61–69.
- Azhari, D., & Usman. (2022). ETIKA PROFESI DALAM PERSPEKTIF ISLAM. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 05, 6–13.
- Azwar, S. (2011). *Sikap dan Perilaku Dalam: Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi* (D. Yusuf, Ed.). Ideas.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. In *Wellbeing* (pp. 1–28). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). PERAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA SEBAGAI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 7).
- Cholisoh, A. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. INDOEXIM INTERNATONAL)*.
- Darmayanti, N. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Faktor Lingkungan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi pada auditor

- independen kantor akuntan publik di Surabaya). *Journal of Management and Accounting*, 1, 55–69.
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Eva, N., Shanti, P., Hidayah, N., & Bisri, Moh. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa dengan Religiusitas sebagai Moderator. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling*, 5(3), 122–131. <https://doi.org/10.17977/um001v5i32020p122>
- Fadilla, C., & Rozana, A. (2020, August 25). *Pengaruh dukungan sosial terhadap work-family conflict pada polwan dengan status menikah*. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=dUBVXa4AAAAJ&citation_for_view=dUBVXa4AAAAJ:ULOm3_A8WrAC
- Fajrini, F., Sakinah, S., Latifah, N., Romdhona, N., kesehatan masyarakat, F., & muhammadiyah jakarta Jl Ahmad Dahlan, universitas K. (2022). Environmental Occupational Health and Safety Journal FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRESS PARA PEKERJA DI PERCETAKAN KOTA CIPUTAT TAHUN 2021. *Environmental Occupational Health and Safety Journal* •, 2(2), 155.
- Fauzan, A., & Sovitriana, R. (2022). Dukungan Sosial Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai Panti Sosial Bina Karya Harapan Jaya Dinas Sosial DKI Jakarta. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*, Vol 2 No 3.
- Firdaus, E. Z., Noermijati, N., Ratnawati, K., & Zaroug, Y. A. M. (2023). THE ROLE OF JOB BURNOUT AND SOCIAL SUPPORT ON THE EFFECT OF JOB DEMAND TO EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.1.04>
- Izzati, U., & Mulyana, O. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*.
- Kelloway, E. K., Hurrell, J. J., & Day, A. (2008). Workplace interventions for occupational stress. In *The Individual in the Changing Working Life* (pp. 419–441). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511490064.020>

- Latifah, H. D., Fronica, I., Asmendri, A., & Sari, M. (2024). Metode Mengatasi Stress Kerja Di Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam Dan Pendidikan*, 16(1), 1–7. <https://doi.org/10.47435/al-qalam.v16i1.2717>
- Lukman, I. A., Latipun, L., & Hasanati, N. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Performa Kerja Dimoderasi Oleh Manajemen Diri Pada Guru Honorer SD Di Banda Aceh. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 126–135. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.3030>
- Maghfirah, N. (2023). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA KARYAWAN. In *Jurnal Doktor Manajemen* (Vol. 6, Issue 2).
- Moningka, P., Umboh, J., & Diana, D. (2024, August). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA BITUNG. PREPOTIF Jurnal Kesehatan Masyarakat. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/10036/21406>
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>
- Ode, W., Restati Siregar, N., & Marhan, C. (2023). *Dukungan Sosial dan Stres Kerja pada Karyawan* (Issue 2).
- Patrick, H. (2012). *Wellness Program Variables and Stress: An Extension of the Job Demand-Control Model Dissertation*.
- Purnami, N., & Handoyo, S. (2018). *The Moderating Effect of Job Demands on Relationship Between Perceived Organizational Support and Psychological Capital to Work Engagement*. 839–845. <https://doi.org/10.5220/0007552508390845>
- Rahayu, S. M. (2019). *HUBUNGAN ANTARA JOB DEMANDS DENGAN WORK ENGAGEMENT PENYIDIK POLISI DI POLDA NTT*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*.

- Rofi, M., & Purwanda, E. (2020). *Pengaruh Dukungan Sosial dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada TB. Sukajadi.*
- Sarafino, E., & Smith, T. (2014). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions.*
- Sari, A. (2022). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KESEJATERAAN PSIKOLOGIS: DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Sari, S. (2022). *HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN STRES KERJA DI CV.BUANA PILAR MANDIRI.*
- Sartika, D. (2023). *STRES KERJA.* Widina Bhakti Persada Bandung. www.penerbitwidina.com
- Sawang, S. (2012). Is there an inverted U-shaped relationship between job demands and work engagement: The moderating role of social support? *International Journal of Manpower*, 33(2), 178–186. <https://doi.org/10.1108/01437721211225426>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sembiring, E. (2022). *HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. TIRTA SIBAYAKINDO.*
- Shimabuku, R. H., & Mendonça, H. (2018). Moderating role of social support on the relationship between job demand and Presenteeism. *Paideia*, 28(69), 1–9. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2830>
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016a). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016b). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>

- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sulistiani, W., Fajrianti, F., & Kristiana, I. (2022). VALIDATION OF THE INDONESIAN VERSION OF THE MULTIDIMENSIONAL SCALE OF PERCEIVED SOCIAL SUPPORT (MSPSS): A RASCH MODEL APPROACH. *Jurnal Psikologi*, 21(1), 89–103.
- Tanjung, O. (2024). Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator dalam Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis dengan Stres Kerja pada Pekerja Paruh Waktu. *Comit: Communication, Information and Technology Journal*, 2(2), 407–418. <https://doi.org/10.47467/comit.v2i2.3230>
- Trijatna, Z. (2023, February 14). *5 Strategi yang Dapat Diterapkan Perusahaan untuk Membantu Karyawan Mengelola Kesehatan Mental*. https://id.linkedin.com/pulse/5-strategi-yang-dapat-diterapkan-perusahaan-untuk-membantu-karyawan-?utm_source=chatgpt.com
- Tsalitsa, O. :, Syarifah, H., & Etikariena, A. (2021). *KESEIMBANGAN PEKERJAAN DAN KEHIDUPAN PRIBADI SERTA GAYA KERJA BARU, BAGAIMANA DAMPAKNYA TERHADAP STRES KERJA? WORK-LIFE BALANCE AND NEW WAYS OF WORKING, HOW IS THE IMPACT ON JOB STRESS?* (Vol. 19).
- Wahidmurni. (2017). *Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif*.
- Waluyo, M. (2009). *Manajemen Psikologi Industri Edisi Revisi*. Literasi Nusantara. www.penerbitlitnus.com
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. https://books.google.co.id/books?hl=id&id=ApFBDwAAQBAJ&printsec=frontcover&utm_source=chatgpt.com#v=onepage&q&f=false
- Winarsunu, T. (2017). *STATISTIK Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. <https://books.google.co.id/books?id=lggHEAAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Wulandari, M. T. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA MELALUI DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL

INTERVENING (STUDI PADA KEPOLISIAN SEKTOR DEPOK BARAT). In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 1, Issue 7).

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2

LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Stres Kerja

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki banyak pekerjaan dan takut memiliki sedikit waktu untuk mengerjakannya				
2.	Saya merasa sangat terbebani dan tidak nyaman meskipun satu hari tanpa bekerja				
3.	Saya merasa bahwa saya tidak pernah mengambil cuti.				
4.	Banyak orang di kantor saya merasa lelah dengan tuntutan kantor.				
5.	Pekerjaan saya membuat saya gugup.				
6.	Pekerjaan saya memiliki dampak yang terlalu tinggi pada saya.				
7.	Saya tidak dapat memenuhi tuntutan yang saling bertentangan dari rekan dan junior saya.				
8.	Saya tidak mampu memenuhi tuntutan pimpinan dan rekan kerja karena keduanya saling bertolak belakang.				
9.	Ekspetasi rekan senior berbeda dengan rekan junior saya.				
10.	Saya membutuhkan orang lain untuk memahami dan menasehati saya.				
11.	Saya membutuhkan evaluasi untuk pekerjaan saya.				
12.	Saya membutuhkan bantuan dalam melakukan pekerjaan.				

13.	Saya mampu menyeimbangkan waktu bekerja dan waktu untuk aktivitas lain.				
14.	Saya mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas lain.				
15.	Secara keseluruhan, saya yakin bahwa pekerjaan dan aktivitas lain sudah seimbang.				

Lampiran 2 Skala Tuntutan Kerja (*Job Demands*)

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki banyak pekerjaan yang harus dilakukan				
2.	Saya harus bekerja ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
3.	Saya harus menyelesaikan pekerjaan secara terburu- buru				
4.	Saya merasa bekerja lebih lambat dibandingkan rekan kerja saya				
5.	Saya mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan kecepatan kerja yang dituntut				
6.	Saya mengalami kesulitan dengan ada tekanan pekerjaan				
7.	Saya merasa pekerjaan saya menuntut secara emosional				
8.	Saat saya bekerja, saya pernah berinteraksi dengan pihak yang sulit dihadapi				
9.	Pekerjaan saya membutuhkan keterampilan untuk meyakinkan orang lain				
10.	Pekerjaan saya membuat saya berada dalam situasi yang tidak menyenangkan secara emosional				
11.	Pekerjaan saya menuntut ketepatan kerja yang tinggi				
12.	Pekerjaan saya membutuhkan pemikiran yang berkelanjutan				

13.	Saya harus memberikan perhatian penuh pada pekerjaan saya				
14.	Pekerjaan saya membutuhkan kehati-hatian dalam bekerja				

Lampiran 3 Skala Dukungan Sosial (*Social Support*)

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Ada orang di sekitar saya yang siap membantu saat saya membutuhkan.				
2.	Ada orang yang siap sedia dalam berbagi suka dan duka				
3.	Keluarga saya benar-benar berusaha membantu saya.				
4.	Saya mendapatkan bantuan dan dukungan secara emosional yang saya butuhkan dari keluarga.				
5.	Saya memiliki orang-orang yang istimewa yang menjadi sumber penghibur saya.				
6.	Teman-teman saya benar-benar berusaha membantu saya				
7.	Saya bisa mengandalkan teman-teman saya ketika ada masalah.				
8.	Saya dapat membicarakan masalah saya dengan keluarga.				
9.	Saya memiliki teman yang bisa berbagi suka dan duka.				
10.	Ada seseorang yang istimewa dalam hidup saya, yang peduli tentang perasaan saya.				
11.	Keluarga saya bersedia membantu saya dalam membuat keputusan.				
12.	Saya bisa membicarakan masalah saya dengan teman-teman saya.				

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Correlations

		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6
SK1	Pearson Correlation	1	.168	.171	.337*	.150	.199
	Sig. (2-tailed)		.224	.217	.013	.279	.150
	N	54	54	54	54	54	54
SK2	Pearson Correlation	.168	1	.422**	.156	-.083	.133
	Sig. (2-tailed)	.224		.001	.259	.550	.338
	N	54	54	54	54	54	54
SK3	Pearson Correlation	.171	.422**	1	.142	.285*	.234
	Sig. (2-tailed)	.217	.001		.307	.037	.089
	N	54	54	54	54	54	54
SK4	Pearson Correlation	.337*	.156	.142	1	.077	.161
	Sig. (2-tailed)	.013	.259	.307		.580	.244
	N	54	54	54	54	54	54
SK5	Pearson Correlation	.150	-.083	.285*	.077	1	.026
	Sig. (2-tailed)	.279	.550	.037	.580		.849
	N	54	54	54	54	54	54
SK6	Pearson Correlation	.199	.133	.234	.161	.026	1
	Sig. (2-tailed)	.150	.338	.089	.244	.849	
	N	54	54	54	54	54	54
SK7	Pearson Correlation	.129	.299*	.337*	.443**	.335*	.243
	Sig. (2-tailed)	.351	.028	.013	.001	.013	.076
	N	54	54	54	54	54	54

S8	Pearson Correlation	.103	.326*	.331*	.294*	.197	.447**
	Sig. (2-tailed)	.458	.016	.014	.031	.154	.001
	N	54	54	54	54	54	54
SK9	Pearson Correlation	.250	.201	.197	.481**	.414**	.242
	Sig. (2-tailed)	.068	.144	.152	.000	.002	.078
	N	54	54	54	54	54	54
SK10	Pearson Correlation	.138	.212	.206	.066	.363**	.243
	Sig. (2-tailed)	.319	.123	.135	.636	.007	.077
	N	54	54	54	54	54	54
SK11	Pearson Correlation	.073	.218	.191	.236	.346*	.000
	Sig. (2-tailed)	.601	.113	.167	.086	.010	1.000
	N	54	54	54	54	54	54
SK12	Pearson Correlation	.244	.266	.077	.302*	.124	.039
	Sig. (2-tailed)	.076	.052	.581	.027	.373	.780
	N	54	54	54	54	54	54

Correlations

		SK7	S8	SK9	SK10	SK11	SK12
SK1	Pearson Correlation	.129	.103	.250	.138*	.073	.244
	Sig. (2-tailed)	.351	.458	.068	.319	.601	.076
	N	54	54	54	54	54	54
SK2	Pearson Correlation	.299	.326	.201**	.212	.218	.266
	Sig. (2-tailed)	.028	.016	.144	.123	.113	.052
	N	54	54	54	54	54	54

	Pearson Correlation	.337	.331**	.197	.206	.191*	.077
SK3	Sig. (2-tailed)	.013	.014	.152	.135	.167	.581
	N	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.443*	.294	.481	.066	.236	.302
SK4	Sig. (2-tailed)	.001	.031	.000	.636	.086	.027
	N	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.335	.197	.414*	.363	.346	.124
SK5	Sig. (2-tailed)	.013	.154	.002	.007	.010	.373
	N	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.243	.447	.242	.243	.000	.039
SK6	Sig. (2-tailed)	.076	.001	.078	.077	1.000	.780
	N	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	1	.453*	.558*	.416**	.441*	.200
SK7	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.002	.001	.146
	N	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.453	1*	.601*	.355*	.208	.168**
S8	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.008	.130	.225
	N	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.558	.601	1	.436**	.202**	.297
SK9	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.142	.029
	N	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.416	.355	.436	1	.355**	.306
SK10	Sig. (2-tailed)	.002	.008	.001		.008	.024
	N	54	54	54	54	54	54

SK11	Pearson Correlation	.441	.208	.202	.355	1*	.325
	Sig. (2-tailed)	.001	.130	.142	.008		.016
	N	54	54	54	54	54	54
SK12	Pearson Correlation	.200	.168	.297	.306*	.325	1
	Sig. (2-tailed)	.146	.225	.029	.024	.016	
	N	54	54	54	54	54	54

Correlations

		SK13	SK14	SK15	TOTALSK
SK1	Pearson Correlation	.328	.433	.205	.492*
	Sig. (2-tailed)	.015	.001	.137	.000
	N	54	54	54	54
SK2	Pearson Correlation	.216	.200	.073**	.481
	Sig. (2-tailed)	.116	.147	.600	.000
	N	54	54	54	54
SK3	Pearson Correlation	.092	.102**	.303	.557
	Sig. (2-tailed)	.509	.463	.026	.000
	N	54	54	54	54
SK4	Pearson Correlation	.132*	.165	.199	.497
	Sig. (2-tailed)	.341	.234	.149	.000
	N	54	54	54	54
SK5	Pearson Correlation	.249	.419	.301*	.537
	Sig. (2-tailed)	.069	.002	.027	.000
	N	54	54	54	54

	Pearson Correlation	.218	.102	.238	.424
SK6	Sig. (2-tailed)	.113	.463	.083	.001
	N	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.039	.309*	.147*	.643**
SK7	Sig. (2-tailed)	.779	.023	.289	.000
	N	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.107	.079*	.157*	.568*
S8	Sig. (2-tailed)	.443	.572	.257	.000
	N	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.286	.317	.148	.667**
SK9	Sig. (2-tailed)	.036	.020	.286	.000
	N	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.486	.251	.222	.616
SK10	Sig. (2-tailed)	.000	.067	.107	.000
	N	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.285	.231	.260	.528
SK11	Sig. (2-tailed)	.037	.093	.058	.000
	N	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.621	.357	.151	.520*
SK12	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.274	.000
	N	54	54	54	54

Correlations

	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----

SK13	Pearson Correlation	.328	.216	.092	.132*	.249	.218
	Sig. (2-tailed)	.015	.116	.509	.341	.069	.113
	N	54	54	54	54	54	54
SK14	Pearson Correlation	.433	.200	.102**	.165	.419	.102
	Sig. (2-tailed)	.001	.147	.463	.234	.002	.463
	N	54	54	54	54	54	54
SK15	Pearson Correlation	.205	.073**	.303	.199	.301*	.238
	Sig. (2-tailed)	.137	.600	.026	.149	.027	.083
	N	54	54	54	54	54	54
TOTALSK	Pearson Correlation	.492*	.481	.557	.497	.537	.424
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001
	N	54	54	54	54	54	54

Correlations

		SK7	S8	SK9	SK10	SK11	SK12
SK13	Pearson Correlation	.039	.107	.286	.486*	.285	.621
	Sig. (2-tailed)	.779	.443	.036	.000	.037	.000
	N	54	54	54	54	54	54
SK14	Pearson Correlation	.309	.079	.317**	.251	.231	.357
	Sig. (2-tailed)	.023	.572	.020	.067	.093	.008
	N	54	54	54	54	54	54
SK15	Pearson Correlation	.147	.157**	.148	.222	.260*	.151
	Sig. (2-tailed)	.289	.257	.286	.107	.058	.274
	N	54	54	54	54	54	54

	Pearson Correlation	.643*	.568	.667	.616	.528	.520
TOTALSK	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54

Correlations

		SK13	SK14	SK15	TOTALSK
SK13	Pearson Correlation	1	.227	.444	.565*
	Sig. (2-tailed)		.099	.001	.000
	N	54	54	54	54
SK14	Pearson Correlation	.227	1	.136**	.532
	Sig. (2-tailed)	.099		.327	.000
	N	54	54	54	54
SK15	Pearson Correlation	.444	.136**	1	.499
	Sig. (2-tailed)	.001	.327		.000
	N	54	54	54	54
TOTALSK	Pearson Correlation	.565*	.532	.499	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Tuntutan Kerja (*Job Demands*)

Correlations

		TK1	TK2	TK3	TK4	TK5	TK6
TK1	Pearson Correlation	1	.575**	.263	.034	.186	.199
	Sig. (2-tailed)		.000	.055	.808	.177	.150
	N	54	54	54	54	54	54
TK2	Pearson Correlation	.575**	1	.296*	.046	.309*	.288*
	Sig. (2-tailed)	.000		.030	.741	.023	.035
	N	54	54	54	54	54	54
TK3	Pearson Correlation	.263	.296*	1	.638**	.720**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.055	.030		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
TK4	Pearson Correlation	.034	.046	.638**	1	.510**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.808	.741	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
TK5	Pearson Correlation	.186	.309*	.720**	.510**	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.177	.023	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54
TK6	Pearson Correlation	.199	.288*	.806**	.560**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.150	.035	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54
TK7	Pearson Correlation	.250	.307*	.622**	.397**	.724**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.069	.024	.000	.003	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54

TK8	Pearson Correlation	.306*	.277*	.273*	.149	.260	.352**
	Sig. (2-tailed)	.025	.043	.046	.282	.058	.009
	N	54	54	54	54	54	54
TK9	Pearson Correlation	.287*	.283*	-.001	.061	.181	.180
	Sig. (2-tailed)	.036	.038	.995	.661	.191	.193
	N	54	54	54	54	54	54
TK10	Pearson Correlation	.171	.192	.598**	.421**	.648**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.217	.164	.000	.002	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
TK11	Pearson Correlation	.516**	.447**	.390**	.268*	.360**	.358**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.004	.050	.007	.008
	N	54	54	54	54	54	54
TK12	Pearson Correlation	.625**	.485**	.305*	.188	.318*	.249
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.025	.175	.019	.070
	N	54	54	54	54	54	54

Correlations

		TK7	TK8	TK9	TK10	TK11	TK12
TK1	Pearson Correlation	.250	.306**	.287	.171	.516	.625
	Sig. (2-tailed)	.069	.025	.036	.217	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
TK2	Pearson Correlation	.307**	.277	.283*	.192	.447*	.485*
	Sig. (2-tailed)	.024	.043	.038	.164	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54

	Pearson Correlation	.622	.273*	-.001	.598**	.390**	.305**
TK3	Sig. (2-tailed)	.000	.046	.995	.000	.004	.025
	N	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.397	.149	.061**	.421	.268**	.188**
TK4	Sig. (2-tailed)	.003	.282	.661	.002	.050	.175
	N	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.724	.260*	.181**	.648**	.360	.318**
TK5	Sig. (2-tailed)	.000	.058	.191	.000	.007	.019
	N	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.691	.352*	.180**	.640**	.358**	.249
TK6	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.193	.000	.008	.070
	N	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	1	.404*	.366**	.569**	.486**	.354**
TK7	Sig. (2-tailed)		.002	.006	.000	.000	.009
	N	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.404*	1*	.403*	.323	.440	.388**
TK8	Sig. (2-tailed)	.002		.003	.017	.001	.004
	N	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.366*	.403*	1	.084	.394	.408
TK9	Sig. (2-tailed)	.006	.003		.548	.003	.002
	N	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.569	.323	.084**	1**	.571**	.484**
TK10	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.548		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54

TK11	Pearson Correlation	.486**	.440**	.394**	.571*	1**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54
TK12	Pearson Correlation	.354**	.388**	.408*	.484	.698*	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.004	.002	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54

Correlations

		TK13	TK14	TOTALTK
TK1	Pearson Correlation	.294	.311**	.538
	Sig. (2-tailed)	.031	.022	.000
	N	54	54	54
TK2	Pearson Correlation	.522**	.293	.576*
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.000
	N	54	54	54
TK3	Pearson Correlation	.248	.169*	.725
	Sig. (2-tailed)	.071	.222	.000
	N	54	54	54
TK4	Pearson Correlation	.058	.137	.516**
	Sig. (2-tailed)	.679	.324	.000
	N	54	54	54
TK5	Pearson Correlation	.284	.275*	.754**
	Sig. (2-tailed)	.038	.044	.000
	N	54	54	54

TK6	Pearson Correlation	.296	.250*	.766**
	Sig. (2-tailed)	.030	.068	.000
	N	54	54	54
TK7	Pearson Correlation	.350	.324*	.783**
	Sig. (2-tailed)	.009	.017	.000
	N	54	54	54
TK8	Pearson Correlation	.232*	.240*	.565*
	Sig. (2-tailed)	.092	.080	.000
	N	54	54	54
TK9	Pearson Correlation	.294*	.222*	.464
	Sig. (2-tailed)	.031	.107	.000
	N	54	54	54
TK10	Pearson Correlation	.273	.259	.714**
	Sig. (2-tailed)	.046	.058	.000
	N	54	54	54
TK11	Pearson Correlation	.360**	.343**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.008	.011	.000
	N	54	54	54
TK12	Pearson Correlation	.464**	.290**	.681*
	Sig. (2-tailed)	.000	.034	.000
	N	54	54	54

Correlations

	TK1	TK2	TK3	TK4	TK5	TK6
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----

TK13	Pearson Correlation	.294	.522**	.248	.058	.284	.296
	Sig. (2-tailed)	.031	.000	.071	.679	.038	.030
	N	54	54	54	54	54	54
TK14	Pearson Correlation	.311**	.293	.169*	.137	.275*	.250*
	Sig. (2-tailed)	.022	.031	.222	.324	.044	.068
	N	54	54	54	54	54	54
TOTALTK	Pearson Correlation	.538	.576*	.725	.516**	.754**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54

Correlations

		TK7	TK8	TK9	TK10	TK11	TK12
TK13	Pearson Correlation	.350	.232**	.294	.273	.360	.464
	Sig. (2-tailed)	.009	.092	.031	.046	.008	.000
	N	54	54	54	54	54	54
TK14	Pearson Correlation	.324**	.240	.222*	.259	.343*	.290*
	Sig. (2-tailed)	.017	.080	.107	.058	.011	.034
	N	54	54	54	54	54	54
TOTALTK	Pearson Correlation	.783	.565*	.464	.714**	.738**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54

Correlations

	TK13	TK14	TOTALTK
--	------	------	---------

TK13	Pearson Correlation	1	.198**	.536
	Sig. (2-tailed)		.151	.000
	N	54	54	54
TK14	Pearson Correlation	.198**	1	.502*
	Sig. (2-tailed)	.151		.000
	N	54	54	54
TOTALTK	Pearson Correlation	.536	.502*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Dukungan Sosial (*Social Support*)

Correlations

		DS1	DS2	DS3	DS4	DS5
DS1	Pearson Correlation	1	.486**	.365**	.381**	.556**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.004	.000
	N	54	54	54	54	54
DS2	Pearson Correlation	.486**	1	.310*	.289*	.453**
	Sig. (2-tailed)	.000		.023	.034	.001
	N	54	54	54	54	54
DS3	Pearson Correlation	.365**	.310*	1	.638**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.007	.023		.000	.000
	N	54	54	54	54	54
DS4	Pearson Correlation	.381**	.289*	.638**	1	.548**
	Sig. (2-tailed)	.004	.034	.000		.000
	N	54	54	54	54	54
DS5	Pearson Correlation	.556**	.453**	.578**	.548**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54
DS6	Pearson Correlation	.375**	.235	.243	.241	.563**
	Sig. (2-tailed)	.005	.087	.077	.079	.000
	N	54	54	54	54	54
DS7	Pearson Correlation	.359**	.227	.318*	.418**	.437**
	Sig. (2-tailed)	.008	.098	.019	.002	.001
	N	54	54	54	54	54

DS8	Pearson Correlation	.292*	.089	.174	.216	.242
	Sig. (2-tailed)	.032	.523	.209	.116	.077
	N	54	54	54	54	54
DS9	Pearson Correlation	.503**	.465**	.351**	.392**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.003	.000
	N	54	54	54	54	54
DS10	Pearson Correlation	.178	.237	.078	.113	.286*
	Sig. (2-tailed)	.197	.085	.577	.417	.036
	N	54	54	54	54	54
DS11	Pearson Correlation	.211	.307*	.245	.256	.369**
	Sig. (2-tailed)	.126	.024	.074	.062	.006
	N	54	54	54	54	54
DS12	Pearson Correlation	.014	.054	.091	.084	.217
	Sig. (2-tailed)	.921	.696	.511	.545	.114
	N	54	54	54	54	54

Correlations

		DS6	DS7	DS8	DS9	DS10
DS1	Pearson Correlation	.375	.359**	.292**	.503**	.178**
	Sig. (2-tailed)	.005	.008	.032	.000	.197
	N	54	54	54	54	54
DS2	Pearson Correlation	.235**	.227	.089*	.465*	.237**
	Sig. (2-tailed)	.087	.098	.523	.000	.085
	N	54	54	54	54	54

DS3	Pearson Correlation	.243**	.318*	.174	.351**	.078**
	Sig. (2-tailed)	.077	.019	.209	.009	.577
	N	54	54	54	54	54
DS4	Pearson Correlation	.241**	.418*	.216**	.392	.113**
	Sig. (2-tailed)	.079	.002	.116	.003	.417
	N	54	54	54	54	54
DS5	Pearson Correlation	.563**	.437**	.242**	.600**	.286
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.077	.000	.036
	N	54	54	54	54	54
DS6	Pearson Correlation	1**	.579	.209	.626	.241**
	Sig. (2-tailed)		.000	.130	.000	.079
	N	54	54	54	54	54
DS7	Pearson Correlation	.579**	1	.023*	.572**	.257**
	Sig. (2-tailed)	.000		.867	.000	.061
	N	54	54	54	54	54
DS8	Pearson Correlation	.209*	.023	1	.282	.196
	Sig. (2-tailed)	.130	.867		.039	.156
	N	54	54	54	54	54
DS9	Pearson Correlation	.626**	.572**	.282**	1**	.365**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.039		.007
	N	54	54	54	54	54
DS10	Pearson Correlation	.241	.257	.196	.365	1*
	Sig. (2-tailed)	.079	.061	.156	.007	
	N	54	54	54	54	54

DS11	Pearson Correlation	.335	.249*	.459	.531	.548**
	Sig. (2-tailed)	.013	.069	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54
DS12	Pearson Correlation	.272	.250	.187	.365	.128
	Sig. (2-tailed)	.046	.068	.177	.007	.357
	N	54	54	54	54	54

Correlations

		DS11	DS12	TOTALDS
DS1	Pearson Correlation	.211	.014**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.126	.921	.000
	N	54	54	54
DS2	Pearson Correlation	.307**	.054	.572*
	Sig. (2-tailed)	.024	.696	.000
	N	54	54	54
DS3	Pearson Correlation	.245**	.091*	.561
	Sig. (2-tailed)	.074	.511	.000
	N	54	54	54
DS4	Pearson Correlation	.256**	.084*	.591**
	Sig. (2-tailed)	.062	.545	.000
	N	54	54	54
DS5	Pearson Correlation	.369**	.217**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.006	.114	.000
	N	54	54	54

	Pearson Correlation	.335**	.272	.682
DS6	Sig. (2-tailed)	.013	.046	.000
	N	54	54	54
	Pearson Correlation	.249**	.250	.667*
DS7	Sig. (2-tailed)	.069	.068	.000
	N	54	54	54
	Pearson Correlation	.459*	.187	.430
DS8	Sig. (2-tailed)	.000	.177	.001
	N	54	54	54
	Pearson Correlation	.531**	.365**	.836**
DS9	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000
	N	54	54	54
	Pearson Correlation	.548	.128	.506
DS10	Sig. (2-tailed)	.000	.357	.000
	N	54	54	54
	Pearson Correlation	1	.223*	.637
DS11	Sig. (2-tailed)		.105	.000
	N	54	54	54
	Pearson Correlation	.223	1	.447
DS12	Sig. (2-tailed)	.105		.001
	N	54	54	54

Correlations

	DS1	DS2	DS3	DS4	DS5
--	-----	-----	-----	-----	-----

	Pearson Correlation	.615	.572**	.561**	.591**	.771**
TOTALDS	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54

Correlations

		DS6	DS7	DS8	DS9	DS10
	Pearson Correlation	.682	.667**	.430**	.836**	.506**
TOTALDS	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000
	N	54	54	54	54	54

Correlations

		DS11	DS12	TOTALDS
	Pearson Correlation	.637	.447**	1**
TOTALDS	Sig. (2-tailed)	.000	.001	
	N	54	54	54

Lampiran 7 Hasil Uji Reabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.816	.830	15

Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Tuntutan Kerja (*Job Demands*)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.883	.885	14

Lampiran 9 Dukungan Sosial (*Social Support*)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.832	.848	12

Lampiran 10 Data Penelitian

No	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
1	Nama Lengkap	Umur (Angka)	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Divisi/Bagian	KELOMPOK	1. Saya memiliki banyak pekerjaan yang harus	2. Saya harus bekerja ekstra untuk menyelesaikan	3. Saya harus menyelesaikan pekerjaan ekstra	4. Saya merasa bekerja lebih lambat dibanding	5. Saya mengalami kesulitan untuk menyelesaikan	6. Saya mengalami kesulitan dengan adanya
2	Taufik Rahman	47	Laki-Laki	6-7 Tahun	SHINDI	KA LOGSTK	S	S	TS	S	S	S
3	Nanang Maulana	42	Laki-Laki	3-5 Tahun	TEAM	Ga	S	TS	TS	TS	TS	TS
4	Faizal alif noor	37	Laki-Laki	3-5 Tahun	TEAM	TEAM	SS	SS	TS	TS	STS	TS
5	Devriatma dningrum	37	Perempuan	0-2 Tahun	UNCHARM	GT	S	S	STS	TS	STS	STS
6	Fahor Rahman	35	Laki-Laki	3-5 Tahun	UNCHARM	Sales Bidan	S	S	STS	TS	STS	STS
7	Achmad	35	Laki-Laki	6-7 Tahun	UNCHARM	MT	SS	SS	TS	TS	TS	STS
8	ARIF ABDURRAHMAN	31	Laki-Laki	3-5 Tahun	VAPE	KA LOGSTK	SS	S	TS	TS	TS	STS
9	NURUL HASANI	33	Perempuan	6-7 Tahun	UNCHARM	SMD	SS	SS	STS	TS	TS	TS
10	TALUFK HDAVAT	25	Laki-Laki	0-2 Tahun	UNCHARM	SMD	SS	SS	TS	STS	STS	TS
11	HARTOYO	36	Laki-Laki	0-2 Tahun	UNCHARM	MD	S	SS	TS	STS	S	TS
12	Dunari	42	Laki-Laki	0-2 Tahun	VAPE	GT	S	S	TS	TS	TS	TS
13	MIRA APRILYANTO	31	Laki-Laki	3-5 Tahun	UNCHARM	MT	S	SS	TS	TS	TS	TS
14	Lucyana Indah Param	34	Perempuan	6-7 Tahun	UNCHARM	SMD	SS	SS	TS	TS	TS	TS
15	Sugil hartono	29	Laki-Laki	6-7 Tahun	UNCHARM	MT	TS	TS	TS	TS	TS	TS
16	Ferdi supratman	33	Laki-Laki	0-2 Tahun	VAPE	MT	S	S	TS	TS	TS	TS
17	Mindy purnamasari	38	Perempuan	3-5 Tahun	UNCHARM	GT	STS	S	STS	TS	TS	TS
18	Adi Rahmat H	37	Laki-Laki	3-5 Tahun	TEAM	HORA	SS	SS	STS	TS	TS	TS
19	Indira purwadi	40	Laki-Laki	0-2 Tahun	TEAM	Sales	TS	TS	TS	TS	TS	TS
20	Mahyuni wulandari	45	Perempuan	6-7 Tahun	UNCHARM	Sales bidan	S	SS	TS	TS	TS	TS
21	YUNITA SRIMAWARD	28	Perempuan	0-2 Tahun	UNCHARM	GT	S	TS	S	TS	TS	TS
22	Erika alcosma s	30	Perempuan	3-5 Tahun	TEAM	TEAM	SS	SS	S	TS	S	TS
23	Eka anggani riana sar	33	Perempuan	0-2 Tahun	TEAM	ADM COLLECT	S	S	TS	TS	TS	TS
24	EDHY SUHARSO	30	Laki-Laki	3-5 Tahun	TEAM	ADM ENTRY	SS	S	S	TS	TS	TS
25	SITI MAMLIATUL FAF	29	Perempuan	3-5 Tahun	TEAM	TEAM	SS	TS	STS	STS	STS	TS
26	Yuan Fitriyanti	29	Perempuan	6-7 Tahun	UNCHARM	MOTORIS	SS	SS	STS	TS	STS	TS
27	Andika opia utama	34	Laki-Laki	3-5 Tahun	UNCHARM	MOTORIS	S	S	TS	S	TS	TS
28	MCH ZENAL ARFIN	29	Laki-Laki	3-5 Tahun	TEAM	Kolektor	S	S	STS	TS	TS	TS
29	Mohamadwidiq	23	Laki-Laki	0-2 Tahun	TEAM	HELPER	S	S	TS	TS	TS	TS
30	Badrut tamam	31	Laki-Laki	0-2 Tahun	TEAM	DRIVER	S	S	STS	STS	STS	STS
31	And oqmal	28	Laki-Laki	0-2 Tahun	VAPE	DRIVER	TS	S	TS	TS	TS	TS
32	Syaif Hidayatullah	1996	Laki-Laki	3-5 Tahun	TEAM	ADM CLAIM	SS	SS	TS	TS	TS	TS
33	Mohammad Syarif Ar	39	Laki-Laki	6-7 Tahun	UNCHARM	HELPER	S	SS	STS	TS	STS	STS
34	FARSA RAMHAN	43	Laki-Laki	3-5 Tahun	VAPE	HELPER	SS	SS	TS	TS	TS	TS
35	Eka Nilasacal	24	Laki-Laki	3-5 Tahun	UNCHARM	GT	TS	TS	TS	TS	TS	TS
36	Robbihani Santoso	32	Laki-Laki	0-2 Tahun	VAPE	GT	SS	SS	TS	STS	SS	S
37	Herman santoso	50	Laki-Laki	0-2 Tahun	UNCHARM	DRIVER	S	S	TS	TS	TS	TS
38	ARISQI MUTHAFIF	29	Perempuan	3-5 Tahun	UNCHARM	ADM COLLECT	SS	SS	TS	S	S	SS
39	Abd. Jamil	30	Laki-Laki	0-2 Tahun	UNCHARM	HELPER	SS	SS	TS	S	S	SS
40	AYU UNUTASARI	27	Perempuan	3-5 Tahun	UNCHARM	ADM CLAIM	SS	SS	S	S	TS	SS
41	ACH JACLIAN	40	Laki-Laki	3-5 Tahun	UNCHARM	DRIVER	S	SS	SS	SS	S	SS
42	Achmad Suryoto	37	Laki-Laki	3-5 Tahun	TEAM	TEAM	SS	SS	TS	SS	S	S
43	Eko Purnomo Al Mafa	29	Laki-Laki	3-5 Tahun	UNCHARM	HELPER	SS	SS	S	SS	S	S

Lampiran 11 Google Form

TUNTUTAN KERJA DAN DUKUNGAN SO
Semua perubahan telah disimpan di Drive
Dipublikasikan

Pertanyaan
Jawaban **54**
Setelan

TUNTUTAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI FAKTOR PENENTU STRES KERJA: STUDI PADA KARYAWAN CV. ZEIRLIANA BERSATU

Assalamualaikum wr.wb.

Saudara/ri yang terhormat,

Perkenalkan, saya Elmalia Dwi Zeirlina, mahasiswa semester 8 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian tugas akhir dengan tujuan untuk mengkaji pengaruh tuntutan kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan CV. Zeirlina Bersatu.

Lampiran 12 : Surat Pernyataan Penelitian dari CV. Zeirliana Bersatu



CV. ZEIRLIANA BERSATU

Kantor : Jl. Trunojoyo No. 288, Gedung, Kec. Batuan Kab. Sumenep
 Gudang : Jl. Raya Teja Barat, Ds. Teja Barat, Kec. Pamekasan. Kab. Pamekasan
 Email : zeirlianabersatu@gmail.com
 S U M E N E P

SURAT KETERANGAN

21/ZB-HRD/II/2025

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sri Sumarlina Ningsih

Jabatan : *Direktur*

Menerangkan dengan sesungguhnya :

Nama : Elmalia Dwi Zeirliana

NIM : 210401110200

Fakultas : Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah selesai melakukan penelitian dan pengambilan data penelitian di CV. Zeirliana Bersatu untuk memperoleh data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya

Sumenep, 11 Februari 2025

Mengetahui

Sri Sumarlina Ningsih

Direktur

Lampiran 13 : Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
 Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsl.uin-malang.ac.id

Nomor : 206/FPsi.1/PP.009/2/2025 11 Februari 2025
 Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

Kepada Yth.
 Pimpinan CV. Zeirliana Bersatu
 Jl. Trunojoyo No. 288 Sumenep, geddhungan, kota Sumenep
 di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : ELMALIA DWI ZEIRLIANA/210401110200
 Tempat Penelitian : CV. Zeirliana Bersatu
 Judul Skripsi : **TUNTUTAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI FAKTOR PENENTU STRES KERJA: STUDI PADA KARYAWAN CV. ZEIRLIANA BERSATU**
 Dosen Pembimbing : Muhammad Arif Furqon, M.Psi., Psikolog
 Tanggal Penelitian : 11-02-2025 s.d 15-02-2025
 Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik,


 Ali Ridho

Tembusan:
 1. Dekan;
 2. Wakil Dekan 2 dan 3;
 3. Ketua Prodi;
 4. Kabag Tata Usaha.


 Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik
 Token : ladvA1

Lampiran 14 : Dokumentasi wawancara



Lampiran 15 : Hasil Turnitin

TUNTUTAN-KERJA-DAN-DUKUNGAN-SOSIAL-SEBAGAI-FAKTOR-
PENENTU-STRES-KERJA-STUDI-PADA-KARYAWAN-CV--
ZEIRLIANA-BERSATU.docx

ORIGINALITY REPORT

7 %	8 %	6 %	4 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.umm.ac.id Internet Source	1 %
2	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	1 %
3	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1 %
4	repository.ub.ac.id Internet Source	1 %
5	eprints.uny.ac.id Internet Source	1 %
6	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1 %
7	repository.usd.ac.id Internet Source	1 %