

## PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN

**Ahmad Indra Setiawan**

Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya

*e-mail : [indraasetiawan11@gmail.com](mailto:indraasetiawan11@gmail.com)*

**Eko Darminto**

Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya

*e-mail : [ed.martowijoyo.yahoo.co.id](mailto:ed.martowijoyo.yahoo.co.id)*

**Abstract :** Social support is one of the aspects affecting the world of work. Social support can reduce work stress that exists in the environment of work. The researcher conducted a study to identify the effect of social support on work stress for the employees at technical unit management of Solo river water resources, Bojonegoro. The samples that were examined in this study were 30 employees who were obtained using populations' research techniques. The data collection technique of this study was questionnaires in order to divulge the social support and work stress. The data analysis technique used in this study was the *chi-square* technique. The analysis showed that social support significantly affected the employees' stress by the significant value of Pearson *Chi-square* ( $x^2$ ) of 0.000 ( $p < 0,05$ ). It establishes that social support significantly influence the work stress on the employees of technical unit management of Solo river water resources, Bojonegoro.

**Key words:** *social support, work stress, employee.*

**Abstrak :** Dukungan sosial merupakan salah satu aspek yang berpengaruh dalam dunia kerja. Adanya dukungan sosial dapat meredam bentuk-bentuk stres kerja yang ada pada lingkungan kerja. Penulis melakukan penelitian untuk menjawab serta memahami pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja yang terjadi pada karyawan upt penegelolaan sumber daya air bengawan solo bojonegoro. Sampel yang diteliti sebanyak 30 karyawan yang diambil menggunakan teknik penelitian populasi. Metode pengumpulan data menggunakan angket untuk mengungkap dukungan sosial dan stres kerja. Analisis data yang digunakan adalah teknik *chi-square*. Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai signifikan pearson *Chi-square* ( $x^2$ ) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini membuktikan bahwa dukungan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pada karyawan upt pengelolaan sumber daya air bengawan solo bojonegoro.

**kata kunci:** *dukungan sosial, stres kerja, karyawan.*

### PENDAHULUAN

Stres adalah suatu hal yang banyak ditemukan pada kehidupan sehari-hari, pada berbagai setting kehidupan utamanya banyak ditemukan pada kondisi yang stressfull. Stres sendiri digolongkan menjadi 2 macam yaitu eustress dan distress. Stres disini dibedakan menjadi dua yaitu distress dan eustress. Distress adalah suatu stres yang negatif dan seringkali menghasilkan perilaku karyawan yang disfungsi seperti sering melakukan kesalahan, moral yang rendah, bersikap, masa bodoh, dan absen kerja tanpa alasan. Di sisi lain eustress adalah suatu stress yang positif menimbulkan efek menciptakan tantangan dan perasaan untuk selalu berprestasi serta berperan sebagai faktor motivator yang kritis bagi banyak karyawan.

Setting dunia kerja dapat juga terjadi stres atau yang sering disebut dengan stres kerja. Stres kerja adalah interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pekerja yang mengubah fisik maupun psikis yang baik menjadi menurun atau buruk. Ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi oleh kemampuan karyawan. Greenberg (2004) mengatakan bahwa stres kerja sebagai kombinasi dari berbagai sumber-sumber stres dalam pekerjaan, karakteristik individual dan stresor dari lingkungan pekerjaan. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stresor*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh satu *stresor*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stresor*. Stres sebagai interaksi antara individu dengan lingkungan penekannya

terletak pada interaksi individu dengan lingkungan sekitar individu tersebut. Robbin (1996) mendefinisikan stres sebagai interaksi adalah suatu kondisi dinamik dalam mana seorang individu dikonfrontasikan dengan sesuatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang dihasilkan, dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Smet (1994) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu:

- a. Kondisi individu : umur, tahap kehidupan, jenis kelamin, tempramen, faktor-faktor genetik, intelegensi, pendidikan, suku, kebudayaan, status ekonomi, dan kondisi fisik.
- b. Karakteristik kepribadian : introvert – ekstrovert, stabilitas emosi secara umum, kepribadian “ketabahan” (*hardiness*), *locus of control*, kekebalan dan ketahanan.
- c. Sosial-kognitif : dukungan sosial yang dirasakan, jaringan sosial, kontrol pribadi yang dirasakan.
- d. Hubungan dengan lingkungan sosial, dukungan sosial yang diterima, integrasi dalam jaringan sosial.

Menurut Mondy dan Noe (1996) mengatakan bahwa ada 4 faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu :

- a. Keluarga.  
Biasanya hal ini berasal dan bersumber dari ketidakharmonisan hubungan suami istri atau hubungan dengan anggota keluarga yang lain.
- b. Masalah keuangan.  
Biasanya bersumber pada penghasilan yang tidak mencukupi, banyaknya tunggakan, kebutuhan semakin membengkak sementara penghasilan pas-pasan. Masalah tersebut sering membuat karyawan tidak bergairah, sehingga prestasi kerja menurun.
- c. Kondisi lingkungan kehidupan  
Ini berkaitan dengan lingkungan tempat tinggal yang padat populasinya, yang menyebabkan tingkat stres menjadi tinggi. Kepadatan populasi biasanya kemudian mendatangkan perasaan sesak yang berpengaruh terhadap fisik, psikis dan afeksi sosial seseorang sehingga menimbulkan gejala kurang sehat terhadap pekerjaan, misalnya turunnya *mood*,

merosotnya prestasi, adanya perilaku menarik diri dan apatis.

d. Budaya perusahaan

Berkaitan dengan masalah gaya kepemimpinan manajer terhadap bawahannya. Gaya otokratik yang kurang menghargai pendapat bawahan dapat menciptakan lingkungan yang penuh tekanan. Bawahan tidak mampu berinisiatif karena terbentur kekakuan gaya kepemimpinan. Selain itu masalah budaya perusahaan yang lain, adalah masalah system *reward* perusahaan seperti: sistem promosi, upah atau status yang tidak memuaskan.

Menurut Robbins (2008) ada tiga faktor utama yang menyebabkan timbulnya stres kerja, yaitu:

a. Faktor lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat mempengaruhi tingkat stres para karyawan. Ada tiga hal yang dapat menimbulkan stress pada faktor lingkungan, yaitu: ketidakpastian ekonomi, politik, dan perubahan teknologi. Pertama; perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, misalnya, orang akan merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka. Kedua; ketidakpastian politik juga mampu memicu stres. Ketiga; perubahan teknologi dapat menyebabkan stres karena inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat.

b. Faktor organisasi

Tidak sedikit faktor didalam organisasi yang dapat menyebabkan stress. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu singkat, beban kerja yang berlebih, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan.

c. Faktor individu

Faktor ini melibatkan antara lain: masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Survei-survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan, dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak adalah beberapa contoh masalah

hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres pada karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka. Faktor individual yang secara signifikan mempengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang. Artinya, gejala-gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari kepribadian orang itu.

Karyawan yang memiliki stres kerja sangat memerlukan suatu dukungan sosial. Dukungan sosial dapat berasal dari teman kerja, bawahan, atasan, maupun keluarga. Dukungan sosial dapat menimbulkan pengaruh yang positif bagi karyawan guna mengurangi stres kerja di kantor. Namun bila dukungan sosial yang diberikan ini tidak ada atau sangat kecil, maka stres kerja yang dialami para karyawanpun bisa tinggi. Dukungan sosial menurut Sarafino (2002) ada empat bentuk, yaitu: dukungan emosional berupa ekspresi rasa empati dan perhatian terhadap individu, dukungan penghargaan berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain, dukungan instrumental berupa bantuan *finansial* ataupun bantuan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu dan dukungan informasi berupa pengarahan dan umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan persoalan. Dalam kehidupan sehari-hari manusia membutuhkan orang lain untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Dua alasan penting keberadaan dukungan sosial. Pertama, individu membutuhkan bantuan orang lain bilamana tujuan atau aktivitas pekerjaan demikian luas dan kompleks sehingga tidak dapat menyelesaikan sendiri. Kedua, hubungan antara karyawan itu mempunyai nilai sebagai tujuan yaitu pekerjaan yang menuntut hubungan saling membantu. Dalam hal ini dukungan sosial diperlukan karyawan untuk mengurangi terjadinya stress kerja. Asal dari dukungan sosial dapat dari lingkungan kerja itu sendiri, yaitu rekan kerja dan atasan, serta berasal dari luar lingkungan kerja seperti keluarga dan juga teman. Dukungan sosial dapat mengurangi beban atau permasalahan yang dihadapi seseorang sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan sosial merupakan model dukungan yang dihasilkan dari interaksi pribadi yang melibatkan salah satu atau lebih aspek emosi, penilaian, informasi, dan instrumen sehingga dapat mereduksi beban yang diterima individu. Pada kenyataannya tidak semua orang yang bekerja memiliki dukungan sosial. Ada atau tidaknya dukungan sosial akan mempengaruhi

kesehatan psikologis seseorang. Menurut Robbins (2008) bahwa dukungan sosial yaitu hubungan dengan kolega, rekan kerja atau atasan dapat menyangga dampak stres. Logika yang mendasari pendapat ini adalah bahwa dukungan sosial bertindak sebagai suatu pereda, yang mengurangi efek negatif bahkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang bertegangan tinggi bagi pekerja yang memiliki hubungan yang kurang baik atau bahkan tidak baik sama sekali dengan rekan kerja dan atasan, keterlibatan dengan keluarga teman, dan komunitas di luar lingkungan kerja dapat memberikan dukungan khususnya bagi mereka yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi yang tidak mereka peroleh di tempat kerja, dan ini membuat penyebab stress pekerjaan lebih dapat ditolerir. Straus dan Sayless (2006) mengungkapkan bahwa terbagi 3 sumber dukungan sosial dalam lingkungan kerja, yaitu :

1. Keluarga. Merupakan kelompok pertama sebelum individu menginjak dalam lingkungan masyarakat. Keluarga menjadi sumber utama rasa aman bagi individu ketika menghadapi suatu masalah. Dukungan sosial dari keluarga dapat berupa pemberian perhatian, materi nyata, semangat, sehingga dapat menurunkan ketegangan.
2. Teman. Dukungan sosial teman sekerja tidak sekedar teman, namun mempunyai relasi yang mendalam sehingga ada kebersamaan dalam suatu kelompok kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan persahabatan, kehangatan, kedekatan secara emosi.
3. Atasan atau *trainer*. Dukungan sosial dari atasan bukan perilaku yang menganggap bawahan sebagai seorang yang disuruh, namun memberikan perlakuan hangat dan suportif sehingga menganggap bawahan sebagai rekan kerja juga.

Ada 3 faktor yang menyebabkan seseorang menerima dukungan (Sarafino, 2002) :

- a. Potensi Penerima Dukungan. Tidak mungkin seseorang memperoleh dukungan sosial seperti yang diharapkan jika dia tidak sosial, tidak pernah menolong orang lain, dan tidak membiarkan orang lain mengetahui bahwa dia sebenarnya memerlukan pertolongan. Beberapa orang tidak perlu *assertive* untuk meminta bantuan orang lain, atau

merasa bahwa mereka seharusnya tidak tergantung dan menyusahkan orang lain.

- b. Potensi Penyedia Dukungan.  
Seseorang yang seharusnya menjadi penyedia dukungan bisa saja tidak mempunyai sesuatu yang dibutuhkan orang lain, atau mungkin mengalami stress sehingga tidak memikirkan orang lain, atau bisa saja tidak sadar akan kebutuhan orang lain.
- c. Komposisi dan Struktur Jaringan Sosial.  
Maksud dari jaringan sosial adalah hubungan yang dimiliki individu dengan orang-orang dalam keluarga dan lingkungannya. Hubungan ini dapat bervariasi dalam ukuran (jumlah orang yang sering berhubungan dengan individu), frekuensi hubungan (seberapa sering individu bertemu dengan orang-orang tersebut), komposisi (apakah orang-orang tersebut keluarga, teman, rekan kerja, dan sebagainya), dan kedekatan hubungan.

Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Sumber Daya Air Wilayah Sungai Bengawan Solo Bojonegoro disini merupakan satu lembaga yang dapat dikategorikan sebagai suatu tempat yang mempunyai kondisi stresfull tinggi, hal ini dapat dibuktikan melalui hasil penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti terungkap bahwa sering kali muncul gejala-gejala awal dari suatu kondisi stres kerja. Antara lain seperti besarnya tekanan yang ditimbulkan dari masing-masing atasan kepada bawahannya dalam penyelesaian tugas-tugas mereka, minimnya upah bagi tenaga honorer maupun bagi karyawan yang melakukan pekerjaan *overtime*, serta kurang adanya dukungan sosial dari atasan, bawahan bahkan sesama rekan sekerja. Dari sana terdapat indikasi stres kerja pada karyawan Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Sumber Daya Air Wilayah Sungai Bengawan Solo Bojonegoro, yaitu : karyawan mengalami kecemasan dalam bekerja, terjadi kebingungan dalam bekerja, ada juga karyawan yang mengalami keringat yang berlebihan dalam bekerja maupun mengalami gangguan perut (ke belakang terus-menerus). Hal ini terbukti dari setiap tahunnya banyak dari karyawan yang mengalami beberapa penyakit yang diindikasikan disebabkan oleh stres yang berlebih, selain itu kurangnya dukungan sosial dapat terlihat dari tenggang waktu yang diberikan oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas sangat singkat terlebih lagi kurangnya fasilitas komputer

untuk membantu dalam penyelesaian pekerjaan tersebut.

## METODE PENELITIAN

Berdasarkan judul penelitian pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono, (2009) penelitian adalah suatu proses mencari sesuatu secara sistematis dalam waktu yang lama dengan menggunakan metode ilmiah serta aturan-aturan yang berlaku. Sugiyono, (2009) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang data penelitiannya berupa angka yang dianalisis secara statistik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan penelitian korelasional sebab-akibat Arikunto, (2006) Penelitian korelasional sebab-akibat adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya sebab-akibat anatar variabel yang diteliti. Disini maksudnya adalah bagaimana variabel pertama dapat menjadi penyebab terhadap variabel kedua serta bagaimana variabel atau keadaan pertama dapat berpengaruh terhadap variabel atau keadaan kedua..

Proses pengumpulan data telah dilakukan akan memperoleh sejumlah data kasar yang masih harus diolah ke dalam bentuk yang lebih sederhana, sehingga dapat dibaca dan diinterpretasi dengan mudah. Oleh karena itu diperlukan suatu metode analisa data. Adapun metode-metode analisis data yang digunakan adalah metode analisa statistik yaitu cara ilmiah untuk mengumpulkan, menyusun, meringkas dan menyajikan data penelitian yang berwujud angka-angka. Disamping itu, statistik merupakan cara untuk mengolah dan menarik kesimpulan-kesimpulan yang diteliti dan keputusan-keputusan yang logik dari pengolah data tersebut (Hadi,2000)

Teknik analisis data pada penelitian ini, disesuaikan dengan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan yaitu menguji pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan di kantor UPT PSAWS Bengawan Solo Bojonegoro. Terdapat berbagai macam teknik analisis data untuk menguji suatu hipotesis. Teknik koefisien mana yang akan digunakan tergantung jenis data yang akan dianalisis. Adapun jenis data pada penelitian ini adalah data nominal, sehingga peneliti akan melakukan pengujian dengan menggunakan uji *chi-square*.

Uji *chi-square* merupakan salah satu uji statistik non parametrik. Uji *Chi-Square* digunakan untuk menguji apakah ada hubungan antar variabel yang diteliti (Sugiyono,2011). uji *chi-square* dipilih dikarenakan penelitian ini memiliki jumlah sampel yang terbatas, selain itu uji *chi-square* digunakan untuk mendapatkan hasil antara frekuensi observasi

dengan frekuensi harapan yang didasarkan oleh sebuah hipotesis.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Tabel Kontingensi 2x2**

Tingkat_Stress_Kerja *				
Tingkat_Dukungan_Sosial Crosstabulation				
		Tingkat_Dukungan Sosial		Total
		Tinggi	Rendah	
Tingkat_Stress_Kerja	Tinggi	8	1	9
	Rendah	2	19	21
Total		10	20	30

Pada tabel kontingensi 2x2 diperoleh data dari 30 subjek penelitian yang memiliki tingkat dukungan sosial tinggi dan stres kerja tinggi sebanyak 8 subjek. Kemudian yang memiliki tingkat dukungan sosial yang rendah dan stres kerja yang tinggi sebanyak 1 subjek.

Sedangkan subjek yang memiliki tingkat dukungan sosial tinggi dan tingkat stres kerja rendah sebanyak 2 subjek sedangkan subjek yang memiliki tingkat dukungan sosial yang rendah dan tingkat stres yang rendah sebanyak 19 subjek

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan. Berdasarkan uji analisis data dengan menggunakan analisis chi-square dapat diketahui bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan secara signifikan. Variabel dukungan sosial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada karyawan UPT PSAWS. Hal ini dapat dilihat dari koefisien Pearson *Chi-square* ( $\chi^2$ ) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “ada pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan” diterima.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Isnovijanti (2002) yang meneliti tentang pengaruh dukungan sosial terhadap stress kerja dan kepuasan kerja, dan juga pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian dilakukan di Polres Pati Polda Jateng. Dengan populasi sebanyak 650

anggota, dengan metode *purposive random sampling* didapatkan 120 orang responden. Hasilnya yaitu dukungan sosial secara signifikan berpengaruh terhadap stress kerja. Serta stress kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dukungan sosial sebagai pertolongan, bantuan yang diterima oleh individu dari interaksinya dengan lingkungan. Dengan diterimanya dukungan sosial maka individu akan lebih sehat fisik dan psikisnya daripada individu yang tidak menerima dukungan sosial. Taylor (2005) menyatakan bahwa keluarga dan teman-teman dapat memberikan bantuan nyata dalam bentuk barang atau jasa selama individu mengalami tekanan. Keluarga dan teman-teman dapat memberikan informasi dan nasehat tentang cara yang harus dilakukan untuk menghadapi masalahnya dengan bantuan dari keluarga dan teman-temannya. Selain itu, dukungan dari keluarga dan teman dapat menentramkan perasaan individu tersebut sehingga individu akan merasa bahagia dan dapat dipercaya orang lain.

Mereka yang memiliki dukungan sosial yang baik dalam dunia pekerjaan akan dapat bertahan dengan baik dari serangan stres yang ditimbulkan akibat beban pekerjaan yang berat (stres kerja). Menurut Robbins (2008) bahwa dukungan sosial yaitu hubungan dengan kolega, rekan kerja atau atasan dapat menyangga dampak stres. Logika yang mendasari pendapat ini adalah bahwa dukungan sosial bertindak sebagai suatu pereda, yang mengurangi efek negatif bahkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang bertegangan tinggi bagi pekerja yang memiliki hubungan yang kurang baik atau bahkan tidak baik sama sekali dengan rekan kerja dan atasan, keterlibatan dengan keluarga teman, dan komunitas di luar lingkungan kerja dapat memberikan dukungan khususnya bagi mereka yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi yang tidak mereka peroleh di tempat kerja, dan ini membuat penyebab stress pekerjaan lebih dapat ditolerir.

Stres merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala (contrains) atau tuntutan (demands), yang menghasilkan respons psikologis dan respon fisiologis, sehingga bisa berakibat pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti dan tidak penting. Stres dapat dilihat dari dua sisi yaitu stress yang positif dan stress yang negatif. Stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang positif disebut dengan eustress, stress yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut

dengan distress. Stres kerja seringkali terjadi diakibatkan oleh ketidakmampuan seseorang dalam menerima dan mengelola tugasnya dengan baik. Hal ini diakibatkan oleh banyak faktor yang ada didalamnya.

Anoraga (2003) mengatakan bahwa stres kerja sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Hal ini bisa diartikan bahwa apabila seseorang tidak mampu menanggapi pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cara-cara yang membuatnya yakin dapat melakukannya maka yang terjadi adalah respons stres yang akan secara langsung berdampak pada kondisi psikologisnya.

Penelitian ini tidak menggunakan metode kuantitatif karena hanya memfokuskan apakah ada pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan. Peneliti selanjutnya yang ingin meneliti keterkaitan kedua variabel tersebut ada baiknya menggunakan metode kualitatif dengan wawancara dan observasi secara mendalam sehingga mampu memberikan hasil penelitian yang lebih dalam. Faktor-faktor lain yang dapat diteliti untuk penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan dukungan sosial dan stres kerja adalah :

- a. Kondisi individu : umur, tahap kehidupan, jenis kelamin, temperamen, faktor-faktor genetik, intelegensi, pendidikan, suku, kebudayaan, status ekonomi, dan kondisi fisik.
- b. Karakteristik kepribadian : introvert – ekstrovert, stabilitas emosi secara umum, kepribadian “ketabahan” (*hardiness*), *locus of control*, kekebalan dan ketahanan.
- c. Sosial-kognitif : dukungan sosial yang dirasakan, jaringan sosial, kontrol pribadi yang dirasakan.
- d. Hubungan dengan lingkungan sosial, integrasi dalam jaringan sosial.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

##### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan dukungan sosial dengan stres kerja. Tingkat dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan bervariasi pada setiap karyawan UPT PSAWAS Bengawan Solo Bojonegoro.

##### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran yang bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi yang membutuhkan. Adapun saran peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, untuk menghindari stres kerja pada karyawan maka perusahaan dapat melakukan langkah-langkah pencegahan seperti, memberikan fasilitas yang lebih lengkap agar karyawan dapat lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya, menciptakan ssan dengan bawahan serta sesama rekan kerja tercipta suasana kerja yang kondusif, pemberian *reward* kepada karyawan yang bekerja dengan baik akan sangat membantu mengurangi tingkat stres kerja yang terjadi pada karyawan.
2. Bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian yang sejenis, disarankan dapat mengkombinasikan dengan variabel-variabel lainnya, seperti: faktor individu, faktor keluarga, faktor sosial kognitif serta faktor organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Azwar.2008. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anoraga,P. 2003. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Atkinson,R.L, Atkinson,R.C, Smith,E.E, Bem,D.J, & Hilgard,E.R. 1991. *Introduction to Psychology*. San Diego/New York : Harcourt Brace Jovanovich, Publ
- Arikunto,Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*. PT.Rineka Cipta. Jakarta
- Greenberg, J.S. 2004. *Comprehensive Stress Management*. 8 th Edition. New York : Mc Graw Hill Inc
- Hadi,S. 2000. *Statistik Jilid 2*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Handoko,T.H. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta : Balai Pustaka
- Isnovijanti 2002. *Pengaruh dukungan sosial terhadap stress kerja dan kepuasan kerja pada Polres Pati Polda Jateng*.

- Mangkunegara, AP. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy,R.W & Noe,R.M. 1996. *Human Resource Management*. Upper Saddle River, New Jersey : Printice Hall Inc
- Nurmalasari. 2010. *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Harga Diri Pada Remaja Penderita Penyakit Lupus*. Jurnal Fakultas Psikologi Gunadarma. Jakarta.
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Jakarta : Salemba Empat.
- Santoso,S. 2001. *Buku Latihan SPSS statistik parametrik*. Jakarta PT. Elex Media Komputindo.
- Sarafino, E.P. 2002. *Health Psychology : Healthy Psychology Biopsychosocial Interactions*. New York : John Willeyant
- Smet,B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia
- Straus, G., & Sayless, L. R. 2006. *Manajemen Personalia*. New Jersey : Prentice Hall
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta Jakarta.
- Taylor,S.E. 2005. *Social Psychology*. New Jersey Prentice Hall inc.
- Winarsunu, T. 2004 *Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang.