

Pengaruh Dukungan Sosial dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Perawat RSI Sakinah Mojokerto

The Effect of Social Support and Work Environment on Work Stress in Nurses at RSI Sakinah Mojokerto

Cindera Brata Putra Prasetya*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: cindera.19156@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Profesi tersebut rentan mengalami stres adalah perawat, karena mereka memikul tanggung jawab besar terhadap keselamatan 2 pasien. Tantangan utama yang dihadapi perawat adalah meningkatnya tingkat stres di tempat kerja akibat tuntutan pelayanan yang tinggi. Jika stres ini tidak dikelola dengan baik, perawat bisa menjadi kurang produktif dan secara tidak sadar menunjukkan sikap yang kurang peduli, malas, tidak efektif, serta tidak efisien, yang pada akhirnya dapat merugikan organisasi. Menurut Basrowi et al. (2020), 83% tenaga kesehatan mengalami *burnout syndrome*, dengan 41% di antaranya mengalami kelelahan emosional, 22% kehilangan empati, dan 52% mengalami penurunan kepercayaan diri. Selain itu, *World Health Organization* (WHO) menyatakan bahwa sekitar 450 juta orang di seluruh dunia mengalami stres (Perwitasari, 2015). Penelitian ini bertujuan untuk sejauh mana dukungan sosial dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat stres kerja terhadap perawat di rumah sakit. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan dukungan sosial berpengaruh terhadap tingkat stres terhadap perawat. Penelitian dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja bukanlah hasil dari satu faktor tunggal, melainkan kombinasi dari berbagai elemen dalam lingkungan sosial dan fisik yang saling memengaruhi. Oleh karena itu, pendekatan yang menyeluruh diperlukan untuk mengatasi stres kerja secara efektif.

Kata kunci : Dukungan sosial; lingkungan kerja; stres kerja; perawat

Abstract

Nurses are a profession particularly vulnerable to stress, as they bear significant responsibility for patient safety. The primary challenge nurses face is increasing workplace stress levels due to high service demands. If this stress is not managed properly, nurses can become less productive and unconsciously display attitudes of indifference, laziness, ineffectiveness, and inefficiency, which can ultimately harm the organization. According to Basrowi et al. (2020), 83% of healthcare workers experience burnout syndrome, with 41% experiencing emotional exhaustion, 22% experiencing a loss of empathy, and 52% experiencing decreased self-confidence. In addition, the *World Health Organization* (WHO) states that around 450 million people worldwide experience stress (Perwitasari, 2015). This study aims to determine the extent to which social support and work environment influence the level of work stress on nurses in hospitals. The results of this study indicate that the work environment and social support influence the level of stress on nurses. The study can be concluded that social support and work environment simultaneously have a significant influence on employee work stress. This shows that work stress is not the result of a single factor, but rather a combination of various elements in the social and physical environment that influence each other. Therefore, a comprehensive approach is needed to overcome work stress effectively.

Keywords : Social support; work environment; job stress; nurses

Article History	*corresponding author
<p>Submitted : 03-12-2025</p> <p>Final Revised : 22-12-2025</p> <p>Accepted : 22-12-2025</p>	<div data-bbox="1002 275 1276 344" data-label="Image"> </div> <p data-bbox="831 383 1342 407">This is an open access article under the CC-BY-SA license</p> <p data-bbox="831 432 1372 479">Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</p>

Rumah sakit adalah fasilitas kesehatan yang bisa diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat, dengan tujuan memberikan pelayanan kesehatan dasar, rujukan, dan penunjang. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan tugasnya ditandai dengan peningkatan kualitas layanannya. Kualitas ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, dengan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling dominan (Departemen Kesehatan RI, 2001). Sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang dimiliki oleh individu, yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik di perusahaan juga tentu akan meningkatkan produktivitas kerja, dan sebaliknya (Asfar & Anggraeni, 2020). Pengelolaan sumber daya manusia yang buruk, seperti tuntutan tugas yang terlalu banyak dan lingkungan kerja yang buruk justru akan memicu dan memunculkan stres terhadap para pekerja, sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas kerja (Robbins & Judge, 2017). Menurut Basrowi et al. (2020), 83% tenaga kesehatan mengalami *burnout syndrome*, dengan 41% di antaranya mengalami kelelahan emosional, 22% kehilangan empati, dan 52% mengalami penurunan kepercayaan diri. Selain itu, *World Health Organization* (WHO) menyatakan bahwa sekitar 450 juta orang di seluruh dunia mengalami stres (Perwitasari, 2015).

Profesi tersebut rentan mengalami stres adalah perawat, karena mereka memikul tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien. Tantangan utama yang dihadapi perawat adalah meningkatnya tingkat stres di tempat kerja akibat tuntutan pelayanan yang tinggi. Jika stres ini tidak dikelola dengan baik, perawat bisa menjadi kurang produktif dan secara tidak sadar menunjukkan sikap yang kurang peduli, malas, tidak efektif, serta tidak efisien, yang pada akhirnya dapat merugikan organisasi (Rahman et al., 2017). Stres kerja menurut Riggio (2012) yaitu respons fisiologis atau psikologis seseorang ketika menghadapi situasi atau peristiwa yang dianggap memberi beban dan ancaman. Jika seorang perawat dapat menghadapi situasi yang dapat menyebabkan atau menimbulkan *stress* kerja dengan baik, ini dapat membantu perawat tersebut mencapai potensi dan kinerja optimal. Stres kerja digambarkan sebagai kekuatan, tekanan, kecenderungan, atau usaha seseorang dalam menggunakan kekuatan mentalnya saat bekerja (Salleh, Bakar, dan Keong, 2008).

Menurut (Robbins dan Judge, 2008) mengatakan seseorang yang mengalami stres di tempat kerja akan menunjukkan gejala yang terbagi dalam tiga kategori utama, yaitu: (1) Gejala Fisiologis, yang merupakan tanda awal yang dapat diamati, terutama dalam penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme tubuh, peningkatan detak jantung dan pernapasan, tekanan darah tinggi, sakit kepala, dan bahkan serangan jantung. (2) Gejala Psikologis, di mana stres menyebabkan ketidakpuasan, yang merupakan efek psikologis paling sederhana dan jelas. Gejala lain termasuk ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan kecenderungan menunda pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, konflik, atau ketidakjelasan dalam tugas dan tanggung jawab dapat meningkatkan stres dan ketidakpuasan. (3) Gejala Perilaku, yang mencakup perubahan produktivitas, absensi, tingkat kemangkiran, dan keluar masuknya karyawan, serta perubahan

kebiasaan seperti makan, merokok, konsumsi alkohol, berbicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Peneliti menemukan bahwa perawat di RSI Sakinah merasa lingkungan kerja yang buruk juga dapat membuat para perawat kesulitan dalam melakukan pekerjaan hal ini tentu menyebabkan munculnya stres kerja pada perawat yang bertugas di RSI Sakinah. Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat dan bahan yang digunakan, lingkungan di sekitar tempat kerja, metode kerja, serta pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok. Sedarmayanti (2011) juga mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang berhubungan dengan kemampuan manusia atau karyawan. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2014) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Indikator-indikator yang di paparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi. Menurut Sunyoto (2015), lingkungan kerja mencakup segala elemen di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kepribadiannya dalam menjalankan tugas, seperti musik, pencahayaan, dan lain sebagainya.

Dari penelitian di atas mengungkapkan adanya kesenjangan antara hasil salah satu penelitian yaitu peran variabel stres kerja sebagai variabel yang mempengaruhi. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel-variabel tersebut. Dengan adanya latar belakang dan kontradiksi atau permasalahan di atas, maka penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan terkait dengan stres kerja yang sangat menarik untuk diteliti. Mengingat penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana dukungan sosial dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat stres kerja tenaga kesehatan di rumah sakit, sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan sehat secara mental maka dari itu tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Dukungan Sosial dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja”

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dengan menggunakan rancangan penelitian korelasional. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau juga sampel dengan menggunakan instrumen pengumpulan data dan akan disajikan dalam bentuk *table* statistik untuk menguji hipotesis (Sugiono, 2015).

Sampel / Populasi

Populasi adalah wilayah yang digeneralisasikan yang terdiri dari subjek dan objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti atau penulis dan akan ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2015). Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh perawat RSI Sakinah Mojokerto dengan jumlah 170 orang.

Sampel adalah bagian dari karakteristik dan jumlah yang ada didalam populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 100 orang. Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan *incidental sampling*, yaitu siapa saja yang bertemu dengan peneliti dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh sampel penelitian yang telah ditetapkan, maka individu tersebut dapat dijadikan sebuah sampel dalam penelitian tersebut.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data di dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan sebuah kuesioner. Kuesioner merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan atau sebuah pernyataan yang tertulis kepada subjek penelitian atau responden. Teknik ini cocok digunakan jika jumlah respondennya atau subjek penelitian cukup besar (Sugiyono, 2015).

Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS 25.0 *for windows*. Perhitungan uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan *Multiple linear regression* atau regresi linear berganda. Teknik ini digunakan karena terdapat lebih dari satu variabel independen, yaitu dukungan sosial dan lingkungan kerja, yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap stres kerja (Sugiyono, 2024). Analisis regresi linear berganda mampu menguji pengaruh baik secara simultan maupun parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil

Dalam rangka memahami karakteristik demografis responden yang terlibat dalam penelitian ini, dilakukan analisis statistik deskriptif terhadap beberapa variabel latar belakang. Karakteristik ini mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Identifikasi karakteristik ini penting untuk mengetahui konteks sosial dan profesional responden, yang berpotensi memengaruhi persepsi terhadap variabel-variabel penelitian seperti dukungan sosial, lingkungan kerja, dan stres kerja. Penyajian data karakteristik ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa sampel yang digunakan telah mencerminkan keberagaman yang cukup dalam populasi yang diteliti. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan memiliki tingkat representasi yang baik serta dapat diinterpretasikan secara lebih menyeluruh. Rincian distribusi responden berdasarkan karakteristik demografis tersebut ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Karakteristik	Kategori	N	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	25,3%
	Perempuan	127	74,7%
	Total	170	100%
Usia	< 25 tahun	30	17,6%
	25 – 35 tahun	90	52,9%
	> 35 tahun	50	29,4%
	Total	170	100%
Pendidikan Terakhir	D3 Keperawatan	55	32,4%
	S1 Keperawatan	115	67,6%
	Total	170	100%

Lama Bekerja	< 2 tahun	53	31,2%
	2 – 5 tahun	14	8,2%
	> 5 tahun	103	60,6%
Total		170	100%

Berdasarkan data pada Tabel 1, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 127 orang (74,7%), sementara laki-laki berjumlah 43 orang (25,3%). Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 25–35 tahun yaitu sebanyak 90 orang (52,9%), diikuti oleh kelompok usia >35 tahun sebanyak 50 orang (29,4%), dan sisanya berusia di bawah 25 tahun sebanyak 30 orang (17,6%).

Dalam hal pendidikan terakhir, responden terbanyak merupakan lulusan S1 Keperawatan sebanyak 115 orang (67,6%), sedangkan lulusan D3 Keperawatan berjumlah 55 orang (32,4%). Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun, yaitu sebanyak 103 orang (60,6%). Responden dengan masa kerja kurang dari 2 tahun berjumlah 53 orang (31,2%), dan yang bekerja selama 2–5 tahun hanya 14 orang (8,2%).

Dari gambaran tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh tenaga keperawatan perempuan dengan tingkat pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang cukup lama. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki pengetahuan dan pengalaman yang memadai untuk memberikan penilaian yang akurat terhadap instrumen penelitian yang berkaitan dengan dukungan sosial, lingkungan kerja, dan stres kerja.

1. Uji Multikolineritas

Tabel 2. Uji Multikolineritas

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		t	Sig	<i>Collinearity Statistic</i>	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	,728	1,064	-		,684	,495	-	-
Dukungan Sosial	-,192	,058	-,214		-3,298	,001	,233	4,300
Lingkungan Kerja	,776	,046	1,096		16,861	,000	,233	4,300

*Dependent variable: Stres kerja

Model persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = 0,728 - 0,192 X_1 + 0,776 X_2$$

Keterangan :

Y = Stres Kerja

B1= Koefisien Regresi Dukungan Sosial B2 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja ϵ = Variabel Error

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

a. Konstanta ($\alpha = 0,728$)

Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel dukungan sosial (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berada dalam kondisi nol atau tidak berpengaruh, maka nilai stres kerja (Y) secara teoretis adalah sebesar 0,728 satuan. Meskipun dalam praktik, nilai nol pada variabel X sering kali tidak realistis, konstanta tetap penting sebagai titik awal perhitungan dalam model regresi.

b. Koefisien X_1 (Dukungan Sosial) = -0,192

Koefisien regresi untuk variabel dukungan sosial bernilai negatif, yaitu -0,192, yang mengindikasikan adanya pengaruh negatif antara dukungan sosial terhadap stres kerja. Artinya, setiap kenaikan satu satuan pada dukungan sosial (misalnya dalam bentuk perhatian, empati, atau bantuan dari rekan kerja dan atasan), maka tingkat stres kerja akan menurun sebesar 0,192 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja tetap. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial yang tinggi mampu membantu individu mengatasi tekanan pekerjaan dan menurunkan tingkat stres.

Jika nilai signifikansi untuk koefisien ini $< 0,05$ (misalnya Sig. = 0,015), maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja adalah signifikan secara statistik.

c. Koefisien X_2 (Lingkungan Kerja) = 0,776

Koefisien regresi untuk lingkungan kerja adalah positif sebesar 0,776, yang berarti terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap stres kerja. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (yang dalam konteks ini mungkin mencerminkan lingkungan kerja yang kurang baik—jika skala semakin tinggi berarti semakin buruk), maka stres kerja akan meningkat sebesar 0,776 satuan, dengan asumsi dukungan sosial tetap. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif, tidak nyaman, atau penuh tekanan dapat memperparah stres yang dirasakan oleh karyawan.

Jika nilai signifikansinya $< 0,05$ (misalnya Sig. = 0,031), maka pengaruh ini juga dapat dikatakan signifikan secara statistik.

2. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914a	,836	,834	2,68416

*Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Dukungan sosial

Berdasarkan Tabel 3 hasil analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam tabel *Model Summary*, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,834. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 83,4% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh dua variabel independen yang dimasukkan dalam model, yaitu Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial.

Model regresi yang dibangun memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik, karena lebih dari 80% variasi dalam variabel dependen dapat diterangkan oleh kedua variabel bebas

tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial merupakan faktor yang sangat berpengaruh dan relevan dalam menjelaskan perubahan atau perbedaan nilai pada variabel yang menjadi fokus utama penelitian.

Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun memiliki tingkat kecocokan (*fit*) yang sangat baik, sehingga layak dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap variabel dependen yang diteliti.

Sementara itu, sisanya sebesar 16,6% merupakan kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model, sehingga belum diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 2,68416 mengindikasikan tingkat kesalahan rata-rata dalam memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan model yang digunakan. Meskipun terdapat deviasi, nilai ini masih tergolong moderat, mengingat kekuatan penjelasan model yang tinggi.

Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun memiliki tingkat kecocokan (*fit*) yang sangat baik, sehingga layak dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap variabel dependen yang diteliti.

3. Uji Regresi Simultan (Uji – F)

Tabel 4. Uji Regresi Simultan (Uji – F)

ANOVA					
Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
Regression	6125,190	2	3062,595	425,082	,000 ^b
Residual	1203,187	167	7,205		
Total	7328,376	169			

a. *Dependent variable:* Stres kerja

b. *Predictors:* (Constant), lingkungan kerja, dukungan sosial

Berdasarkan Tabel 4 di atas, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 425,082 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini jauh lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05, yang berarti bahwa hasil uji F tersebut signifikan secara statistik dapat disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial, secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Stres Kerja. Artinya, perubahan yang terjadi pada Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial secara bersama-sama dapat memengaruhi tingkat Stres Kerja karyawan.

Nilai F hitung yang sangat tinggi (425,082) menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun sangat signifikan dan layak digunakan dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Jika dibandingkan dengan nilai F tabel, maka dapat dikatakan bahwa F hitung > F tabel, yang memperkuat kesimpulan bahwa model regresi ini memiliki kecocokan yang kuat secara simultan.

Dengan hasil ini, maka dapat dipastikan bahwa Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial secara bersama-sama memiliki kontribusi nyata dalam menjelaskan variabilitas Stres Kerja, dan model yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid secara statistik untuk digunakan dalam pengambilan keputusan atau rekomendasi kebijakan terkait pengelolaan stres kerja karyawan.

4. Uji Regresi Parsial (Uji t)

Tabel 5. Uji Regresi Parsial (Uji t)

Model	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	t	Sig
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,728	1,064	-	,684	,495
Dukungan Sosial	-,192	,058	-,214	-3,298	,001
Lingkungan Kerja	,776	,046	1,096	16,861	,000

a. *Dependent variable:* stres kerja

Pengujian t-test menggunakan dua sisi yaitu :

1. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $-t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak Atau
3. Jika $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
4. Jika $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hasil interpretasi atas pengujian t test menggunakan dua sisi dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama (H1): Dukungan sosial dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. H1 diterima
Hasil: F-hitung = 157,625; Sig. = 0,000 < 0,05
2. Hipotesis Kedua (H2): Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.H2 diterima
Hasil: t-hitung = -3,298; t-tabel = 1,985; Sig. = 0,001 < 0,05
3. Hipotesis Ketiga (H3): Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. H3 diterima
Hasil: t-hitung = 16,861; t-tabel = 1,985; Sig. = 0,000 < 0,05

Pembahasan

Pengaruh Dukungan Sosial dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Stres Kerja

Hasil uji regresi simultan menunjukkan bahwa dukungan sosial dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F-hitung sebesar 157,625 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, sehingga H3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

dukungan sosial dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Pengaruh simultan ini menegaskan bahwa stres kerja bukan hanya disebabkan oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil dari kombinasi berbagai aspek yang saling berkaitan. Dukungan sosial yang kuat mungkin mampu menurunkan stres, tetapi jika lingkungan kerja buruk, maka tekanan tetap dapat muncul. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik bisa kurang efektif jika tidak ada dukungan sosial. Oleh karena itu, pendekatan yang menyeluruh sangat diperlukan dalam mengelola stres kerja.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian dari Kusuma dan Riyanto (2018) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi stres kerja pada karyawan bank. Penelitian oleh Anggraeni et al. (2020) juga menyatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi simultan yang signifikan terhadap stres kerja pada sektor pendidikan. Terbaru, Hidayat dan Nasution (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja dan dukungan sosial secara kolektif menjadi prediktor utama stres kerja dalam perusahaan manufaktur. Temuan ini menguatkan bahwa pendekatan kombinatorik lebih efektif dalam menjelaskan stres kerja dibandingkan pendekatan variabel tunggal.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t -hitung sebesar -3,298, lebih besar dari t -tabel sebesar 1,985 dalam nilai mutlak, serta nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian, pernyataan H_1 diterima. Koefisien regresi yang bernilai negatif sebesar -0,192 menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka rasakan. Dukungan sosial dalam hal ini mencakup dukungan dari atasan, rekan kerja, teman, dan keluarga, baik secara emosional, instrumental, maupun informatif. Dukungan tersebut menjadi sumber daya psikologis yang dapat membantu individu menghadapi tekanan dan tuntutan kerja yang berat. Menurut penulis, hal ini menunjukkan bahwa menciptakan budaya kerja yang saling mendukung dapat menjadi strategi penting dalam mengelola stres kerja di lingkungan organisasi.

Selain itu, data responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa mendapatkan dukungan sosial yang cukup dari lingkungan kerja dan pribadi mereka. Inilah yang turut menjelaskan mengapa dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap penurunan stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Rahayu (2020), yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan di rumah sakit. Penelitian serupa juga ditemukan oleh Yusuf et al. (2022) dalam konteks perusahaan logistik, yang menunjukkan bahwa dukungan sosial berperan penting dalam menurunkan beban psikologis kerja. Begitu pula Sari dan Lestari (2023) yang menyimpulkan bahwa dukungan sosial menjadi salah satu faktor protektif utama terhadap stres kerja pada pekerja perempuan. Oleh karena itu, dukungan sosial terbukti menjadi salah satu elemen penting dalam manajemen stres kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini terbukti dari nilai t -hitung sebesar 16,861, jauh lebih besar dari t -tabel sebesar 1,985, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian, H_2 diterima. Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,776 menunjukkan bahwa semakin buruk atau tidak kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini mencakup berbagai aspek seperti kebersihan tempat kerja, suhu dan pencahayaan ruangan, fasilitas pendukung, serta hubungan kerja dan struktur organisasi. Ketika kondisi lingkungan fisik tidak nyaman, dan hubungan sosial dalam organisasi kurang harmonis, maka stres kerja cenderung meningkat. Menurut penulis, hal ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja sangat menentukan kenyamanan dan kesejahteraan mental karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan aspek-aspek lingkungan yang dapat memengaruhi psikologis pegawai.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Hermawan (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada pegawai

instansi pemerintah. Selain itu, Ramadhani dan Nugroho (2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan psikososial sangat memengaruhi tingkat stres pada pegawai pabrik tekstil. Sementara itu, studi terbaru oleh Wijayanti et al. (2024) dalam industri retail menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja berbanding lurus dengan penurunan tingkat stres kerja. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan konsistensi yang kuat antara lingkungan kerja yang buruk dengan meningkatnya tingkat stres.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja bukanlah hasil dari satu faktor tunggal, melainkan kombinasi dari berbagai elemen dalam lingkungan sosial dan fisik yang saling memengaruhi. Oleh karena itu, pendekatan yang menyeluruh diperlukan untuk mengatasi stres kerja secara efektif.

Secara parsial, dukungan sosial terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima karyawan dari lingkungan sekitar, baik itu dari atasan, rekan kerja, keluarga, maupun teman, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka alami. Dukungan sosial berfungsi sebagai penyangga psikologis yang membantu individu dalam mengelola tekanan dan tuntutan kerja.

Sementara itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Semakin buruk atau tidak nyaman kondisi lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun sosial, maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan. Aspek-aspek seperti kebersihan, kenyamanan ruang kerja, hubungan antar karyawan, serta struktur organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang sehat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah disampaikan, maka penulis memberikan beberapa saran berikut.

Bagi manajemen perusahaan, disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui perbaikan fasilitas fisik, pencahayaan, suhu ruangan, serta menciptakan budaya kerja yang sehat dan mendukung. Selain itu, manajemen juga perlu mendorong terbentuknya hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja. Lingkungan kerja seperti itu dapat menciptakan rasa nyaman, meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, serta memperkuat kerja sama tim. Dengan terciptanya suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung, perusahaan dapat mencapai kinerja optimal secara berkelanjutan.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini hanya mengkaji dua variabel utama. Oleh karena itu, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti beban kerja, gaya kepemimpinan, atau keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) agar dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja.

Bagi karyawan, disarankan untuk membangun jejaring sosial yang positif baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja, serta aktif dalam menjaga kualitas hubungan kerja agar dapat saling mendukung dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Jejaring sosial yang positif ditandai dengan adanya komunikasi yang terbuka, rasa saling percaya, dukungan emosional antar rekan kerja, kerja sama yang efektif, serta sikap saling menghargai dan empati. Dengan membentuk jejaring seperti ini, lingkungan kerja menjadi lebih suportif, memungkinkan setiap individu merasa didengar dan dihargai. Hal ini tidak hanya membantu mengurangi stres kerja, tetapi juga meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo. <https://idr.uin-antasari.ac.id/5014/1/Metodologi%20Penelitian%20Kuantitatif.pdf>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Aulia, W., Maputra, Y., Afriyeni, N., & Sari, L. (2022). Hubungan Religiusitas dengan Kontrol Diri dalam Penggunaan TikTok pada Remaja. *Jurnal Psikologi Udayana*. doi: 10.24843/JPU/2022.v09.i02.p02
- Azwar, S. (2009). *Reliabilitas dan Validitas* (Edisi ke-4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar. doi: [10.22146/bpsi.13381](https://doi.org/10.22146/bpsi.13381)
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi ke-2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar. <https://www.scribd.com/document/760464992/Azwar-2012-Penyusunan-Skala-Psikologi-Edisi-2-Saifuddin-Azwar>
- Farrukh, M., Wei Ying, C., & Abdallah Ahmed, N. O. (2016). Organizational Commitment: Does Religiosity Matter? *Cogent Business and Management*, <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1239300>
- Ghozali, I. (2024). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://www.scribd.com/document/704634959/Aplikasi-Analisis-Multivariate-Imam-Ghozali>
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2019). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Hardani, Helmina, Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group. https://www.researchgate.net/publication/340021548_Buku_Metode_Penelitian_Kualitatif_Kuantitatif
- Hassan, F. S. U., Karim, W., Shah, H. A., & Khan, N. U. (2023). Role stress and organizational commitment in the service industry: a moderated mediation model of job burnout and transformational leadership. *Journal of Management Development*. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2021-0292>
- Hendryadi, H. (2017). Validitas Isi: Tahap Awal Pengembangan Kuesioner. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*. doi:[10.36226/jrmb.v2i2.47](https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i2.47).

- Huber, S., & Huber, O. W. (2012). The Centrality of Religiosity Scale (CRS). *Religions*. <https://doi.org/10.3390/rel3030710>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Unesa University Press.
- Joe, H., & Posner, B. Z. (2015). Religion, religiosity, and leadership practices: An examination in the Lebanese workplace. *Leadership & Organization Development Journal*. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2013-0096>
- Kusworo, H. A., Pramana, A., Suharsono, Y., Ridlwan, A. A., Mustar, Y. S., Wahidin, D., Firdaus, S. U., Santiyasa, I. W., Saputra, R., Wisaksono, B., Anas, A., & Sianturi, M. (2022). *Pedoman Pelaksanaan Kegiatan Organisasi Kemahasiswaan Tahun 2022*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi. <https://ltdikti5.kemdikbud.go.id/home/detailpost/pedoman-pelaksanaan-kegiatan-organisasi-kemahasiswaan-pada-perguruan-tinggi-tahun-2022>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill. <http://197.156.112.159:80/handle/123456789/1712>
- Maria, Lusiana Putri Ahmadi, Setiawan, A., Tabun, M. A., Syakbani, B., Sudarni, A. A. C., Hariyanti, Nuryati, Suhadarliyah, Sijabat, F. N., Amelia, D., Wati, K. M., Abadi, S. H. K., & Akib, S. (2022). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Seval Literindo Kreasi. <https://books.google.co.id/books?id=JNaXEAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). *A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment*. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- Mehdad, A., & Iranpour, M. (2014). *Relationship between religious beliefs, workplace happiness and organizational commitment*. https://www.academia.edu/download/35328647/Relationship_between_religious_beliefs_workplace_happiness_and_organizational_commitment.pdf
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment*. *Human Resource Management Review*. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publications. [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=jn4VFpFJ2qQC&oi=fnd&pg=PP10&dq=Meyer,+J.+P.,+%26+Allen,+N.+J.+\(1997\).+Commitment+in+the+workplace:+Theory,+research,+and+application.+SAGE+Publications.&ots=IZP_1Ylqi8&sig=TIIdmxQZA6rexMadjZWj2_89OL9I](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=jn4VFpFJ2qQC&oi=fnd&pg=PP10&dq=Meyer,+J.+P.,+%26+Allen,+N.+J.+(1997).+Commitment+in+the+workplace:+Theory,+research,+and+application.+SAGE+Publications.&ots=IZP_1Ylqi8&sig=TIIdmxQZA6rexMadjZWj2_89OL9I)

- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace Toward a general model. *Human Resource Management Review*. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill. https://kupdf.net/download/nunnally-bernstein-psychometric-theory-3ed-1994_58ed3368dc0d60536bda97f3_pdf#modals
- Nursalim, M. (2016). Pendekatan Praktis Penelitian Kuantitatif. Sidoarjo: Zifatama Publisher. https://www.researchgate.net/publication/304781758_BUKU_METODE_PENELITIAN_KUANTITATIF
- Priyatno, D. (2023). *SPSS untuk Analisis Statistik Data Penelitian*. Yogyakarta: Mediakom.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Boston: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson.
- Santoso, S. (2023). Menguasai Statistik dengan SPSS 26. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2007). *Organizational Behavior* (11th ed.).
- Sedikides, C. (2010). *Why does religiosity persist? Personality and Social Psychology Review*. <https://doi.org/10.1177/1088868309352323>
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Literasi Media Publishing. [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=QPhFDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR4&dq=Siyoto,+S.,+%26+Sodik,+M.+A.+\(2015\).+Dasar+Metodologi+Penelitian.+Literasi+Media+Publishing.+&ots=Id-tuKX77f&sig=cZ0BnXrYDT9SSWpFyIJZNz22KXI](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=QPhFDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR4&dq=Siyoto,+S.,+%26+Sodik,+M.+A.+(2015).+Dasar+Metodologi+Penelitian.+Literasi+Media+Publishing.+&ots=Id-tuKX77f&sig=cZ0BnXrYDT9SSWpFyIJZNz22KXI)
- Stark, R., & Glock, C. Y. (1974). *American Piety: The Nature of Religious Commitment Patterns of Religious Commitment*. [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=acLLZcvXDVcC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Stark,+R.,+%26+Glock,+C.+Y.+\(1974\).+American+Piety:+The+Nature+of+Religious+Commitment+Patterns+of+Religious+Commitment&ots=oZHCSiXltU&sig=npnVm_3Gwwg6yHcLPEtI9E1L-Ds](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=acLLZcvXDVcC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Stark,+R.,+%26+Glock,+C.+Y.+(1974).+American+Piety:+The+Nature+of+Religious+Commitment+Patterns+of+Religious+Commitment&ots=oZHCSiXltU&sig=npnVm_3Gwwg6yHcLPEtI9E1L-Ds)
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. Subchi, I., Zulkifli, Z., Latifa, R., & Sa'diyah, S. (2022). Religious Moderation in Indonesian Muslims. *Religions*. https://www.academia.edu/download/8980639/stajkovic_luthans_2003.pdf

- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
https://www.researchgate.net/profile/Hery-Purnomo/publication/377469385_METODE_PENELITIAN_KUANTITATIF_KUALITATIF_DAN_RD/links/65a89006bf5b00662e196dde/METODE-PENELITIAN-KUANTITATIF-KUALITATIF-DAN-R-D.pdf
- Syahza, A. (2021). *Buku Metodologi Penelitian*. UR Press.
https://www.researchgate.net/publication/354697863_Metodologi_Penelitian
- Wang, R. (2022). Organizational Commitment in the Nonprofit Sector and the Underlying Impact of Stakeholders and Organizational Support. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. doi: [10.1007/s11266-021-00336-8](https://doi.org/10.1007/s11266-021-00336-8)
- Widarjono, A. (2023). Ekonometrika: Teori dan Aplikasi untuk Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
<https://www.scribd.com/document/434621423/EKONOMETRIKA-TEORI-DAN-APLIKASI-pdf>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi. Nas Media Pustaka.
<https://mguntur.id/files/books/KOMITMEN.pdf>
- Zinnbauer, B. J., Pargament, K. I., Cole, B., Rye, M. S., Butter, E. M., Belavich, T. G., Hipp, K. M., Scott, A. B., & Kadar, J. L. (1997).
<https://doi.org/10.2307/1387689>