

# Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan PT X Sidoarjo

Oleh:

Anugrah Panca Saputra

Psikologi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Februari, 2026



# Pendahuluan

Di Indonesia, tingginya tuntutan pekerjaan dan kompleksitas tugas sering kali menyebabkan peningkatan beban psikologis pada karyawan. Kondisi ini banyak ditemukan pada sektor industri dan perusahaan yang memiliki target operasional tinggi, termasuk perusahaan industri farmasi [5].

Stres kerja dapat muncul ketika karyawan merasa tidak mampu mengimbangi tuntutan perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki. Situasi ini menunjukkan pentingnya menelaah faktor internal dan eksternal yang berkontribusi terhadap stres kerja [6].

Menurut data dari Biro Statistik Ketenagakerjaan tahun 2018 menunjukkan bahwa 40% dari kasus keluar masuknya tenaga kerja disebabkan oleh masalah stres. Perkiraan ini berdasarkan kenyataan bahwa 60% - 90% kunjungan pada dokter disebabkan oleh masalah yang berkaitan dengan stres [8]

# Pendahuluan

Hasil survey awal yang dilakukan pada 60 karyawan PT X di Sidoarjo, menunjukkan bahwa 44 (73.3%) karyawan mengalami stres kerja tinggi dan sebanyak 16 (26.7%) karyawan mengalami stres kerja rendah.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan PT X di Sidoarjo mengalami stres kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Karyawan menyampaikan bahwa beban kerja yang tinggi dan tuntutan penyelesaian tugas yang ketat sering menimbulkan kelelahan fisik dan ketegangan psikologis. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti suhu ruangan yang panas dan kebisingan mesin, turut memperburuk kondisi stres terutama pada karyawan bagian gudang. Selain itu, kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan membuat beberapa karyawan merasa bekerja sendiri dan kesulitan mengatasi hambatan pekerjaan.

Dukungan sosial dipahami sebagai bantuan emosional, instrumental, maupun informasi yang diterima individu dari lingkungan sosialnya [9]. Dukungan sosial adalah suatu bentuk dukungan yang berbentuk bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada individu, dimana individu yang mendapatkannya merasa diperhatikan, dicintai dan dirasakan kehadirannya sehingga dapat menguatkan perasaan seseorang [10]. Dalam konteks pekerjaan, dukungan dari atasan dan rekan kerja berperan penting dalam mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan coping karyawan [11]

# Pendahuluan

Menurut Neergaard, Shaw dan Carter dukungan sosial memiliki beberapa aspek yaitu dukungan emosional, dukungan informatif, dukungan instrumental dan dukungan penghargaan [12]. Penelitian yang dilakukan oleh Werenfridus, Basith & Hartoyo menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan [13]

Lingkungan kerja, baik fisik maupun psikologis, juga merupakan faktor penentu dalam pembentukan pengalaman kerja yang sehat [16]. Persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan proses makna dari seseorang pada lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan tanggung jawab

Penelitian yang dilakukan oleh Rizki, Hamid & Mayowan menunjukkan bahwa persepsi lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan. Hal yang sama juga diperoleh oleh Setyowati & Ulfa yang juga menunjukkan bahwa persepsi lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap stres kerja karyawan [20]

# Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan dukungan sosial dan persepsi terhadap lingkungan kerja dengan stres kerja pada karyawan PT X Sidoarjo?

# Metode

- Metode Penelitian : kuantitatif.
- Teknik sampling : Penentuan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*.
- Populasi penelitian : Remaja santri berjumlah 853 orang dan jumlah sampel sebanyak 247 orang.

# Metode

Dukungan sosial diukur dengan skala dukungan sosial yang diadopsi dari skala yang disusun oleh Ramadhan [24] berdasarkan aspek-aspek menurut Neergaard, Shaw dan Carter yaitu dukungan emosional, dukungan informatif, dukungan instrumental dan dukungan penghargaan [12]. Skala dukungan sosial memiliki nilai reliabilitas sebesar 0.914 dengan jumlah 33.

Persepsi lingkungan kerja diukur dengan skala persepsi lingkungan kerja yang diadopsi dari skala yang disusun oleh Anisa [25] berdasarkan aspek persepsi lingkungan kerja menurut Sciffman & Kanuk yaitu seleksi, interpretasi dan reaksi [18]. Skala persepsi lingkungan kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar 0.892 dengan jumlah 22 aitem.

Stres kerja diukur dengan skala stres kerja yang diadopsi dari skala yang disusun oleh Prasinta [26] berdasarkan aspek stres kerja menurut Robbin yaitu jasmani, psikologi dan perilaku [27]. Skala stres kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar 0.931 dengan jumlah 35 aitem

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala psikologi berupa skala model *Likert* yang berisikan pernyataan-pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) [23]

# Hasil

## Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		247
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.59615461
Most Extreme Differences	Absolute	.033
	Positive	.033
	Negative	-.032
Kolmogorov-Smirnov Z		.522
Asymp. Sig. (2-tailed)		.948
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan dari data tabel 1. diatas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dikeitahui nilai signifikansi yaitu 0,948 yang berarti nilai tersebut lebih dari 0,05 ( $0,948 > 0,05$ ) dan dapat dikatakan bahwa data distribusi teirsebut normal. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki distribusi normal.

# Hasil

## Uji Linieritas

Uji Linieritas Variabel	Sig. Linearity	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
Stres Kerja * Dukungan Sosial	0.000	0.562	Linier
Stres Kerja * Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja	0.000	0.318	Linier

Dalam Tabel 2. diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* dukungan sosial dengan stres kerja dengan nilai sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut linier. Diketahui bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* dengan nilai sebesar 0,562 lebih dari 0,05 ( $0,562 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut linier. Dalam tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* persepsi terhadap lingkungan kerja dengan stres kerja dengan nilai sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut linier. Diketahui bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* dengan nilai sebesar 0,318 lebih dari 0,05 ( $0,318 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut linier.

Berdasarkan kedua uji di atas, maka uji hipotesis dilakukan dengan uji korelasi *Pearson's*.

# Hasil

## Uji Hipotesis

Correlations				
		Dukungan Sosial	Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Dukungan Sosial	Pearson Correlation	1	.647**	-.750**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	247	247	247
Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.647**	1	-.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	247	247	247
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.750**	-.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	247	247	247

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

Hasil analisis berdasarkan Tabel 3. diketahui bahwa nilai koefisien korelasi  $r_{x1y} = -0.750$  dengan nilai signifikansinya 0,000 ( $p < 0.05$ ). Maka dapat diartikan adanya hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja. Jadi semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka akan semakin rendah stres kerja yang dimiliki oleh karyawan, sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka stres kerja akan meningkat. Koefisien korelasi  $r_{x2y} = -0,767$  dengan nilai signifikansinya 0,000 ( $p < 0.05$ ). Maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan stres kerja dimana semakin tinggi persepsi terhadap lingkungan kerja maka semakin rendah stres kerja yang dimiliki oleh karyawan, sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap lingkungan kerja maka semakin tinggi stres kerja yang dimiliki oleh karyawan

# Hasil

## Standar Deviasi dan Mean

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Dukungan Sosial	247	42	57	99	80.97	7.459	55.633
Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja	247	35	37	72	58.10	6.520	42.514
Stres Kerja	247	52	68	120	96.91	8.382	70.256
Valid N (listwise)	247						

Berdasarkan hasil dari Tabel 4. diketahui bahwa pada variabel dukungan sosial mempunyai nilai *mean* teoritik ( $\mu$ ) sebesar 80.97 dan standar deviasi ( $\sigma$ ) sebesar 7.459. Pada variabel persepsi terhadap lingkungan kerja mempunyai nilai *mean* teoritik ( $\mu$ ) sebesar 58.10 dan standar deviasi ( $\sigma$ ) sebesar 6.520. Pada variabel stres kerja mempunyai nilai *mean* teoritik ( $\mu$ ) sebesar 96.91 dan standar deviasi ( $\sigma$ ) sebesar 8.382.

# Hasil

## Kategori Skor Subjek

Kategori	Skor Subjek					
	Dukungan Sosial		Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja		Stres Kerja	
	$\Sigma$ Karyawan	%	$\Sigma$ Karyawan	%	$\Sigma$ Karyawan	%
Rendah	30	12%	47	19%	40	16%
Sedang	167	68%	157	64%	159	64%
Tinggi	50	20%	43	17%	48	20%
Jumlah	247	100 %	247	100 %	247	100 %

Berdasarkan tabel kategorisasi, diperoleh data bahwa pada karyawan PT X di Sidoarjo terdapat 30 karyawan yang memiliki dukungan sosial pada kategori rendah dengan persentase sebesar 12%. Pada kategori sedang, terdapat 167 karyawan dengan persentase sebesar 68%, sedangkan pada kategori tinggi terdapat 50 karyawan dengan persentase sebesar 20%. Pada variabel persepsi terhadap lingkungan kerja, diketahui bahwa sebanyak 47 karyawan berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 19%. Selanjutnya, sebanyak 157 karyawan berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 64%, dan sebanyak 43 karyawan berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 17%. Sementara itu, pada variabel stres kerja, diperoleh data bahwa sebanyak 40 karyawan berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 16%, sebanyak 159 karyawan berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 64%, dan sebanyak 48 karyawan berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 20%.

# Pembahasan

Metode analisis data, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara dukungan sosial dan stres kerja sebesar  $r_{x_1y} = -0,750$  dengan nilai signifikansi  $0,000$  ( $p < 0,05$ ). Nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $0,05$  menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik. Koefisien korelasi yang bernilai negatif menandakan adanya hubungan yang berlawanan arah antara dukungan sosial dan stres kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima karyawan, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka alami. Sebaliknya, rendahnya dukungan sosial dapat meningkatkan risiko munculnya stres kerja pada karyawan.

hasil analisis data juga menunjukkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan stres kerja. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar  $r_{x_2y} = -0,767$  dengan nilai signifikansi  $0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami. Lingkungan kerja yang dipersepsikan nyaman, aman, dan mendukung dapat membantu karyawan merasa lebih tenang dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, persepsi lingkungan kerja yang buruk dapat meningkatkan tekanan psikologis dan memicu stres kerja

# Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,699 yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dan persepsi terhadap lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 69,9% terhadap stres kerja karyawan. Nilai ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki peran yang kuat dan signifikan dalam menjelaskan variasi stres kerja. Dukungan sosial berfungsi sebagai sumber regulasi emosi dan dukungan psikologis, sedangkan persepsi positif terhadap lingkungan kerja membantu menciptakan rasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugas pekerjaan [39]. Kombinasi kedua faktor ini memungkinkan karyawan untuk lebih adaptif dalam menghadapi tuntutan kerja yang tinggi. Dengan demikian, dukungan sosial dan lingkungan kerja yang dipersepsikan positif menjadi determinan penting dalam menurunkan tingkat stres kerja

# Referensi

- [1] A. M. Fahham, *Pendidikan pesantren: pola pengasuhan, pembentukan karakter, dan perlindungan anak*. Publica Institute Jakarta, 2020.
- [2] H. Triwibowo and K. Khoirunnisyak, “Hubungan tingkat kecemasan perpisahan dengan orang tua terhadap motivasi belajar santri dipondok pesantren darussalam desa ngesong sengon jombang,” *J. Keperawatan*, vol. 6, no. 2, 2017.
- [3] C. E. Yulistiorini, S. Y. Wardani, and A. Kadafi, “Identifikasi Faktor Penyebab Burnout Belajar pada Siswa,” in *Prosiding Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling*, 2022, pp. 10–15.
- [4] J. G. Sharp, X. Zhu, M. Matos, and J. C. Sharp, “The Academic Boredom Survey Instrument (ABSI): a measure of trait, state and other characteristic attributes for the exploratory study of student engagement,” *J. Furth. High. Educ.*, vol. 45, no. 9, pp. 1253–1280, 2021.
- [5] G. Özerk, “Academic Boredom: An Underestimated Challenge in Schools.,” *Int. Electron. J. Elem. Educ.*, vol. 13, no. 1, pp. 117–125, 2020.
- [6] F. H. Sari, “Kebosanan Akademik Siswa SMA Selama Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19 dan Upaya Mengatasinya.” Universitas Gadjah Mada, 2023.
- [7] S. Amria and L. A. Aulia, “Dampak Efikasi Diri Terhadap Kejenuhan Belajar Pada Santri,” *J. Gesi*, vol. 2, no. 1, pp. 51–61, 2023.
- [8] R. Diandra, I. Noviekayati, and N. T. Pratitis, “Self Efficacy, Perceive Teacher Support dan Academic Boredom Pada Siswa Di Sekolah Dasar Full Day School,” *J. Int. Multidiscip. Res.*, vol. 2, no. 6, pp. 37–49, 2024.
- [9] S. S. Kula, B. Özçakir, and T. Ceylan Çeliker, “The Relation between Academic Boredom of Students with Mathematics Self-Efficacy and Mathematics Anxiety.,” *Acta Didact. Napocensia*, vol. 13, no. 2, pp. 30–42, 2020.
- [10] R. K. Putra and G. R. Affandi, “Hubungan Efikasi Diri dengan Pengambilan Keputusan Karir pada Siswa Kelas XII SMK YPM 8 Sidoarjo,” *Web Sci. Int. Sci. Res. J.*, vol. 2, no. 3, 20

# Referensi

- [11] S. F. L. Zagoto, “Efikasi diri dalam proses pembelajaran,” *J. Rev. Pendidik. dan Pengajaran*, vol. 2, no. 2, pp. 386–391, 2019.
- [12] P. Muris, “A brief questionnaire for measuring self-efficacy in youths,” *J. Psychopathol. Behav. Assess.*, vol. 23, pp. 145–149, 2001.
- [13] B. Mukti and F. Tentama, “Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri akademik,” in *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 2019.
- [14] R. J. Masviah and L. I. Mariyati, “Hubungan Antara Efikasi Diri dan Religiusitas dengan Flow Akademik Pada Mahasiswa Universitas,” in *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 2021, pp. 160–172.
- [15] H. I. S. Putri and G. R. Affandi, “Efikasi Diri dan Prokrastinasi Akademik Saat Perkuliahan Daring pada Mahasiswa Organisatoris Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah,” in *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2022, pp. 819–827.
- [16] N. Aiyuda and M. Fadhli, “Kebosanan Akademik dan Kecanduan Gadget Selama Pandemi Covid-19 Pada Remaja,” *Psychopolytan J. Psikol.*, vol. 5, no. 2, pp. 150–158, 2022.
- [17] S. Khan, R. Sadia, S. Z. Hayat, and S. Tahir, “Relationship between Academic Boredom, Learning Climate and Academic Motivation Among University Students.,” *Pakistan J. Psychol. Res.*, vol. 34, no. 3, 2019.
- [18] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet, 2016.
- [19] N. A. Pristanti, M. Irawan, and M. Miswanto, “Pengaruh Regulasi Emosi Terhadap Kejenuhan Belajar Mahasiswa Pada Pembelajaran Online,” *Indones. J. Guid. Couns. Theory Appl.*, vol. 11, no. Special Ed, pp. 93–104, 2022.

# Referensi

- [20] Y. Srivaniwati, “Hubungan Efikasi Diri dan Dukungan Sosial dengan Kejenuhan Akademik pada Mahasiswa Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Makassar yang Sedang Melaksanakan Kuliah Online,” 2022.
- [21] I. Fauzi, “Hubungan kebosanan (boredom) dengan stres akademik pada mahasiswa yang menjalani perkuliahan daring di masa pandemi COVID-19.” UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2021.
- [22] N. Permatasari, L. Sutanto, and N. S. Ismail, “Hubungan efikasi diri terhadap tingkat kejenuhan akademik: studi empiris pembelajaran daring semasa COVID-19,” *J. sosio sains*, vol. 7, no. 1, pp. 36–50, 2021.
- [23] S. Maimunah, “Pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri terhadap penyesuaian diri,” *Psikoborneo J. Ilm. Psikol.*, vol. 8, no. 2, pp. 275–282, 2020.
- [24] D. R. Kurniawan, S. N. Akbar, and R. Rusli, “Hubungan interaksi teman sebaya dengan kejenuhan belajar pada santri aliyah pondok pesantren al falah putra banjarbaru,” *J. Kognisia*, vol. 1, no. 1, pp. 48–54, 2020.
- [25] I. N. M. Hurin'in, “Pengaruh character strength terhadap kejenuhan belajar santri dimediasi kualitas interaksi teman sebaya.” Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2023.

