

The Relationship Between Social Support and Perceptions of the Work Environment With Work Stress Among Employees of PT X Sidoarjo

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

Anugrah Panca Saputra¹⁾, Ghozali Rusyid Affandi^{*2)}

¹⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ghozali@umsida.ac.id

Abstract. *This study was motivated by the phenomenon of work stress experienced by PT X in Sidoarjo. Many employees feel pressured by their work, experience dizziness and anxiety, and exhibit emotional symptoms while performing their duties. The purpose of this study is to determine the relationship between social support and perceptions of the work environment with work stress among employees of PT X Sidoarjo. This research uses a quantitative method with a population of 853 employees at PT X Sidoarjo. The research sample consists of 247 employees based on the Isaac & Michael table with a 5% margin of error. The sample was determined using accidental sampling. The variables in this study were social support, work environment, and work stress. Data collection in this study used a psychological scale based on the Likert scale adopted from previous studies. The hypothesis in this study was that there was a negative relationship between social support and perceptions of the work environment on work stress. Data analysis in this study used the product moment correlation statistical test with the help of SPSS 26.0 for Windows. The analysis results obtained were $r_{x1y} = -0.750$ with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) and $r_{x2y} = -0.767$ with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). This means that there is a significant negative relationship between social support and perceptions of the work environment with work stress.*

Keywords – social support, perception of the work environment, work stress, employees

Abstrak. Penelitian ini dilatar belakangi karena adanya fenomena stres kerja yang dialami oleh PT X di Sidoarjo. Banyak karyawan yang merasa tertekan dengan pekerjaan yang diberikan, merasa pusing, gelisah dan memunculkan gejala emosional ketika sedang melakukan pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui hubungan dukungan sosial dan persepsi terhadap lingkungan kerja dengan stres kerja pada karyawan PT X Sidoarjo. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan populasi karyawan PT X Sidoarjo yang berjumlah 853 karyawan. Sampel penelitian berjumlah 247 karyawan berdasarkan tabel *Isaac & Michael* dengan taraf kesalahan 5%. Penentuan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*. Variabel dalam penelitian ini adalah dukungan sosial, lingkungan kerja dan stres kerja. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi model skala *Likert* yang diadopsi dari penelitian terdahulu. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dan persepsi terhadap lingkungan kerja terhadap stres kerja. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan uji statistika korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 26.0 for Windows. Hasil analisis diperoleh $r_{x1y} = -0.750$ dengan nilai signifikansinya 0,000 ($p < 0.05$) dan $r_{x2y} = -0,767$ dengan nilai signifikansinya 0,000 ($p < 0.05$). Maka dapat diartikan adanya hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dan persepsi terhadap lingkungan kerja dengan stres kerja.

Kata Kunci – dukungan sosial, persepsi lingkungan kerja, stres kerja, karyawan

I. PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan isu penting dalam dunia industri modern karena dapat memengaruhi produktivitas, kesehatan psikologis, dan kinerja karyawan [1]. Pada era persaingan global, perusahaan dituntut untuk menjaga stabilitas kinerja melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Menurut Robbins dan Judge, stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki individu [2]. Karyawan yang tidak mampu mengelola stres kerja secara efektif cenderung mengalami penurunan produktivitas, absensi yang tinggi, dan meningkatnya *turnover* [3]. Stres kerja sendiri didefinisikan sebagai respons individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas adaptasi mereka [4].

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]. Survey oleh *Health and Safety Executive (HSE)* mengenai stres pekerjaan terdapat sebanyak 595.000 kasus pada tahun 2018 dengan tingkat prevalensi 1.800 kasus per 100.000 pekerja. Stres mengenai pekerjaan juga menyumbang 44% dari semua kasus gangguan kesehatan terkait pekerjaan dan 57% dari ketidakhadiran di kantor karena sakit [7]. 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]. Menurut Hanifa & Oktafani terdapat sebanyak 76.6% karyawan memiliki stres kerja tinggi pada perusahaan PT. Bank Central Asia Tbk. [1].

Hasil survei awal yang dilakukan pada 60 karyawan PT X di Sidoarjo menunjukkan bahwa sebanyak 44 karyawan (73,3%) mengalami stres kerja tinggi, sedangkan 16 karyawan (26,7%) berada pada kategori stres kerja rendah, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menghadapi tekanan kerja yang cukup signifikan. Berdasarkan hasil wawancara, stres kerja yang dialami karyawan terlihat melalui aspek jasmani, psikologis, dan perilaku. Pada aspek jasmani, karyawan mengalami kelelahan fisik, sakit kepala, tubuh terasa lemas, serta gangguan istirahat akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi. Pada aspek psikologis, karyawan menunjukkan munculnya perasaan tertekan, kecemasan, mudah marah, menurunnya konsentrasi, serta ketegangan emosional terutama ketika menghadapi target pekerjaan dan evaluasi kinerja. Sementara itu, pada aspek perilaku, stres kerja ditunjukkan melalui penurunan motivasi kerja, kecenderungan menunda pekerjaan, berkurangnya interaksi sosial di tempat kerja, serta meningkatnya keluhan terhadap pekerjaan. Beban kerja yang tinggi, tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu terbatas, serta lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti suhu ruangan panas dan kebisingan mesin, khususnya pada bagian gudang, turut memperparah kondisi stres kerja karyawan. Selain itu, kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan serta ketidakjelasan prosedur penilaian kinerja menimbulkan perasaan tidak aman dan bekerja secara individual. Laporan internal perusahaan juga menunjukkan adanya keluhan terkait tekanan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif, sehingga memperlihatkan bahwa dukungan sosial dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menjelaskan tingginya tingkat stres kerja pada karyawan PT X di Sidoarjo. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa faktor interpersonal dan kondisi lingkungan kerja memiliki kontribusi penting terhadap munculnya stres kerja karyawan, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut mengenai peran dukungan sosial serta persepsi terhadap lingkungan kerja dalam memengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan PT X di Sidoarjo.

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]. 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]. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan juga menunjukkan hal yang sama dimana dukungan sosial menjadi faktor penting dalam menurunkan stres kerja yang dialami oleh karyawan [14]. Hal serupa juga diperoleh oleh penelitian yang dilakukan oleh Cahyani & Frianto dimana dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja [15].

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 [17]. Menurut Schiffman & Kanuk lingkungan kerja memiliki beberapa aspek yaitu seleksi, interpretasi dan reaksi [18]. Penelitian yang dilakukan oleh Afini menunjukkan bahwa persepsi lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja karyawan [19]. 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].

Dukungan sosial merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam mengurangi stres kerja karena memberikan rasa aman, penghargaan, serta bantuan emosional maupun instrumental kepada karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik maupun nonfisik berperan penting dalam menciptakan kenyamanan, keamanan, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Urgensi penelitian mengenai hubungan dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja dengan stres kerja pada karyawan terletak pada meningkatnya tekanan pekerjaan yang dapat

memengaruhi kesehatan fisik, psikologis, dan produktivitas individu di tempat kerja. Dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja berperan penting dalam membantu karyawan mengatasi tuntutan pekerjaan. Selain itu, persepsi lingkungan kerja yang tidak baik dari aspek fisik seperti kebisingan dan suhu ruangan, maupun aspek nonfisik seperti hubungan antar karyawan dapat memperburuk tingkat stres yang dialami. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memahami sejauh mana dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja berkontribusi terhadap stres kerja, sehingga dapat menjadi dasar untuk merancang intervensi yang meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, peneliti ingin melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang hubungan antara dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja dengan stres kerja pada karyawan PT X Sidoarjo. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja dengan stres kerja pada karyawan PT X Sidoarjo. Berdasarkan tujuan tersebut, peneliti mengajukan hipotesis bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja dengan stres kerja pada karyawan PT X Sidoarjo.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan jenis kuantitatif korelasi. Kuantitatif korelasi adalah metode untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar dua variabel atau lebih [21]. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas tiga variabel utama, yaitu dukungan sosial berperan sebagai variabel independen (X_1) yang menggambarkan strategi individu dalam mengatasi stres melalui tindakan langsung terhadap sumber masalah. Persepsi terhadap lingkungan kerja juga berperan sebagai variabel independen (X_2) yang mencerminkan sejauh mana mahasiswa menerima bantuan, perhatian, dan dukungan dari lingkungan sosialnya. Sementara itu, stres kerja berperan sebagai variabel dependen (Y) yang menunjukkan tingkat tekanan psikologis yang dialami mahasiswa selama proses penyusunan skripsi. Populasi dari penelitian ini merupakan karyawan pada PT X di Sidoarjo berjumlah 853. Sampel penelitian ini berjumlah 247 karyawan berdasarkan tabel *Isaac & Michael* dengan taraf kesalahan 5%. Penentuan sampel menggunakan teknik *accidental sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, siapa pun yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sebagai sampel, selama orang tersebut dianggap sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan untuk penelitian [22]. Penggunaan teknik *accidental sampling* dalam penelitian ini adalah karena peneliti mengambil responden berdasarkan karyawan yang secara kebetulan ditemui dan bersedia menjadi partisipan penelitian pada saat proses pengumpulan data berlangsung. Teknik ini dipilih karena jumlah karyawan yang bekerja dengan sistem shift dan memiliki jadwal kerja yang berbeda-beda, sehingga tidak seluruh populasi dapat dijangkau secara bersamaan. Selain itu, keterbatasan waktu penelitian serta akses peneliti terhadap seluruh karyawan perusahaan menjadi pertimbangan utama dalam penggunaan teknik ini.

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]. 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.

Analisis data menggunakan teknik korelasi ganda dengan bantuan *SPSS for windows*. Teknik korelasi ganda atau korelasi berganda (*multiple correlation*) adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas (*independent*) dengan satu variabel terikat (*dependent*). Teknik ini bertujuan untuk melihat sejauh mana kombinasi beberapa variabel independen dapat menjelaskan atau berhubungan dengan perubahan pada variabel dependen [21].

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		247
Normal Parameters ^{a,b}	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.

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

Tabel 2. 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. Dikeitahui 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 dikeitahui 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. Dikeitahui 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 diatas, maka uji hipotesis dilakukan dengan uji korelasi *Pearson's*.

Tabel 3. Uji Hipotesis

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

Tabel 4. 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 (μ) sebesar 80.97 dan standart deviasi (σ) sebesar 7.459. Pada variabel persepsi terhadap lingkungan kerja mempunyai nilai *mean* teoritik (μ) sebesar 58.10 dan standart deviasi (σ) sebesar 6.520. Pada variabel stres kerja mempunyai nilai *mean* teoritik (μ) sebesar 96.91 dan standart deviasi (σ) sebesar 8.382.

Tabel 5. Kategori Skor Subjek

Kategori	Skor Subjek					
	Dukungan Sosial		Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja		Stres Kerja	
	Σ Karyawan	%	Σ Karyawan	%	Σ 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%.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara dukungan sosial dan stres kerja sebesar $r_{x1y} = -0,750$ 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.

Hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dan stres kerja menunjukkan bahwa dukungan dari lingkungan sosial memiliki peran penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis karyawan [28]. Dukungan sosial, baik yang berasal dari atasan, rekan kerja, maupun keluarga, dapat berfungsi sebagai sumber coping dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Karyawan yang merasa didukung cenderung memiliki rasa aman, dihargai, dan tidak merasa sendirian dalam menghadapi tekanan kerja. Kondisi ini membantu menurunkan ketegangan emosional dan mengurangi persepsi terhadap beban kerja yang berat. Dengan demikian, dukungan sosial menjadi salah satu faktor protektif terhadap munculnya stres kerja [29].

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cohen dan Wills yang menyatakan bahwa dukungan sosial berperan sebagai buffer terhadap stres psikologis di lingkungan kerja [30]. Penelitian lain yang dilakukan oleh Aisyah menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap stres kerja ($r = -0.311$, $p = 0.000 < 0.05$) [31]. Studi yang dilakukan oleh Hutahaean juga menunjukkan hal yang sama dimana semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah stres kerja ($r = -0.473$, $p = 0.000 < 0.05$). Temuan serupa juga dilaporkan oleh Dodiansyah yang menyebutkan bahwa dukungan sosial mampu mengurangi dampak negatif stres kerja ($r = -0.498$, $p = 0.000 < 0.05$) [32]. Hal ini menunjukkan konsistensi antara hasil penelitian ini dengan temuan empiris sebelumnya. Karyawan yang memperoleh dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan cenderung mampu menghadapi tekanan pekerjaan secara lebih adaptif [14]. Dukungan dalam bentuk bantuan penyelesaian tugas, komunikasi yang terbuka, perhatian emosional, serta pemberian arahan kerja membuat karyawan merasa dihargai dan tidak menghadapi tuntutan pekerjaan secara sendiri. Sebaliknya, karyawan yang merasakan rendahnya dukungan sosial menunjukkan kecenderungan mengalami kelelahan emosional, kecemasan kerja, serta penurunan motivasi ketika menghadapi beban kerja dan target perusahaan [31]. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan dukungan sosial berfungsi sebagai sumber coping eksternal yang membantu karyawan mengurangi tekanan psikologis, meningkatkan ketahanan kerja, serta menekan munculnya stres kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa dukungan sosial memiliki peran penting dalam menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan PT X di Sidoarjo serta konsisten dengan temuan empiris sebelumnya.

Selain dukungan sosial, hasil analisis data juga menunjukkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan stres kerja. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar $r_{xy} = -0,767$ 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.

Secara teoretis, persepsi terhadap lingkungan kerja berperan penting dalam menentukan respon individu terhadap tuntutan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikososial, dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan [33]. Persepsi positif terhadap lingkungan kerja juga membantu karyawan merasa memiliki kontrol dan kejelasan dalam menjalankan peran kerjanya. Kondisi ini dapat menurunkan ketegangan dan kecemasan yang sering menjadi pemicu stres kerja. Oleh karena itu, persepsi lingkungan kerja yang baik berkontribusi pada penurunan tingkat stres kerja karyawan [34].

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arisona yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif merupakan salah satu sumber utama stres kerja [35]. Penelitian yang dilakukan oleh Arisona juga menunjukkan bahwa persepsi negatif terhadap lingkungan kerja berkaitan erat dengan meningkatnya stres dan ketidakpuasan kerja ($r = -0.568$, $p = 0.000 < 0.05$) [36]. Studi lain oleh Syafmarini & Prihatsanti menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat menurunkan stres kerja ($r = -0.466$, $P = 0.001 < 0.05$) [37]. Penelitian yang dilakukan oleh Budiono juga menunjukkan hal yang sama dimana semakin tinggi persepsi terhadap lingkungan kerja maka semakin rendah stres kerja yang dimiliki oleh karyawan ($r = -0.954$, $p = 0.000 < 0.05$) [38]. Temuan-temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini mengenai pentingnya persepsi lingkungan kerja terhadap stres kerja. Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja fisik maupun nonfisik turut memengaruhi tingkat tekanan kerja yang dirasakan. Karyawan yang memandang lingkungan kerja sebagai tempat yang nyaman, aman, serta memiliki hubungan kerja yang harmonis cenderung mampu bekerja dengan lebih tenang dan menunjukkan tingkat ketegangan kerja yang lebih rendah [25]. Sebaliknya, persepsi terhadap lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti suhu ruangan yang panas, kebisingan mesin, serta kurangnya kejelasan sistem kerja dan komunikasi organisasi, memunculkan rasa tidak nyaman, kelelahan, serta tekanan psikologis selama bekerja. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan lebih mudah mengalami kelelahan mental, menurunnya konsentrasi, dan peningkatan keluhan kerja yang merupakan indikator munculnya stres kerja. Dengan demikian, persepsi positif terhadap lingkungan kerja berperan sebagai faktor protektif yang membantu karyawan mengurangi tekanan kerja, sehingga semakin baik persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami karyawan PT X di Sidoarjo.

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian teoretis, dukungan sosial dan persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang berperan dalam menurunkan stres kerja karyawan [39]. Dukungan sosial membantu karyawan mengelola tekanan emosional, sedangkan persepsi lingkungan kerja yang positif menciptakan

rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam menjaga kesejahteraan psikologis karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan aspek hubungan sosial dan kondisi lingkungan kerja secara simultan. Upaya peningkatan dukungan sosial dan perbaikan lingkungan kerja dapat menjadi strategi efektif untuk meminimalkan stres kerja pada karyawan [40].

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 [36]. 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.

Meskipun demikian, masih terdapat 30,1% variasi stres kerja yang dipengaruhi oleh faktor psikologis lain di luar model penelitian ini. Faktor-faktor tersebut antara lain *work life balance*, beban kerja, serta kesejahteraan psikologis karyawan yang juga berkontribusi terhadap munculnya stres kerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kelelahan emosional dan tekanan psikologis [41]. Selain itu, beban kerja yang berlebihan serta rendahnya kesejahteraan psikologis juga terbukti berkaitan dengan meningkatnya stres kerja pada karyawan [42], [43]. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel-variabel tersebut agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja menjadi lebih komprehensif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian. Penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel independen, yaitu dukungan sosial dan persepsi terhadap lingkungan kerja, sehingga belum mencakup faktor lain yang berpotensi memengaruhi stres kerja karyawan, seperti *work life balance*, beban kerja, dan kesejahteraan psikologis. Selain itu, subjek penelitian juga terbatas pada karyawan PT X di Sidoarjo, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan ke organisasi atau sektor industri lain dengan karakteristik yang berbeda. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu dipahami dalam konteks keterbatasan tersebut.

IV. SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dan persepsi terhadap lingkungan kerja dengan stres kerja pada karyawan PT X di Sidoarjo. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima karyawan serta semakin positif persepsi mereka terhadap lingkungan kerja, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami. Dukungan sosial berperan sebagai sumber coping yang membantu karyawan mengelola tekanan emosional, sementara persepsi lingkungan kerja yang positif menciptakan rasa aman, nyaman, dan mendukung dalam menjalankan tugas pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menegaskan peran penting faktor sosial dan lingkungan kerja dalam menekan tingkat stres kerja. Dengan demikian, dukungan sosial dan persepsi terhadap lingkungan kerja terbukti menjadi faktor penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pihak manajemen dan organisasi dalam upaya menurunkan stres kerja karyawan. Perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, baik secara fisik maupun psikososial, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Selain itu, penguatan dukungan sosial di tempat kerja, seperti peningkatan kualitas hubungan antara atasan dan bawahan serta kerja sama antar rekan kerja, perlu menjadi perhatian utama. Program-program organisasi yang mendorong komunikasi terbuka, kerja tim, dan dukungan emosional dapat membantu karyawan menghadapi tuntutan kerja dengan lebih adaptif. Dengan adanya intervensi yang terarah, perusahaan dapat berkontribusi dalam menurunkan tingkat stres kerja sekaligus meningkatkan produktivitas karyawan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan faktor psikologis lain yang turut memengaruhi stres kerja karyawan, seperti *work life balance*, beban kerja, dan kesejahteraan psikologis. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau *mixed-method*, dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman subjektif karyawan dalam menghadapi stres kerja. Penelitian mendatang juga dapat melibatkan subjek dari berbagai sektor industri agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan generalisable. Dengan memperluas cakupan variabel, metode, dan karakteristik subjek, penelitian selanjutnya diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih aplikatif dalam upaya pengelolaan stres kerja di lingkungan organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak PT X di Sidoarjo karena telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di tempat tersebut. Selain itu peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada responden

karyawan dan karyawan karena telah bersedia memberikan informasi yang menjadi data penelitian ini melalui pengisian kuesioner.

REFERENSI

- [1] S. Hanifa and F. Oktafani, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Subang," *J. Nusant. Apl. Manaj. Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 139–150, 2019.
- [2] S. P. Robbins, T. A. Judge, and N. Vohra, *Organizational behaviour by pearson 18e*. Pearson Education India, 2019.
- [3] S. P. Adhistry, A. Fauzi, A. Simorangkir, F. Dwiyantri, H. C. Patricia, and V. K. Madani, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM).," *J. Manaj. Pendidik. dan Ilmu Sos.*, vol. 4, no. 1, 2022.
- [4] T. Honkley, "Interaksi Antara Lingkungan Kerja, Karakteristik Pribadi terhadap Stres Kerja: Efek Moderasi Kemampuan Adaptasi pada Karyawan Pada PT Sari Madu," *J. EKUIVALENSI*, vol. 10, no. 2, pp. 367–384, 2024.
- [5] D. Sunardi and A. A. P. Utami, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cesco Logistik Indonesia di Jakarta," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 8, no. 4, pp. 1556–1564, 2025.
- [6] S. M. Suwardi, M. Shabri, A. Sakir, and M. R. Siregar, *Keadilan dan Harmoni Organisasi dalam Stres Kerja*. Syiah Kuala University Press, 2024.
- [7] B. Reppi, O. J. Sumampouw, and H. Lestari, "Faktor-faktor risiko stres kerja pada aparat sipil negara," *Sam Ratulangi J. Public Heal.*, vol. 1, no. 1, pp. 33–39, 2020.
- [8] N. S. Ardani, I. Zulfikar, N. F. Setyawati, I. Siboro, and I. Pratamasari, "Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Balikpapan," *IDENTIFIKASI*, vol. 10, no. 1, pp. 57–64, 2024.
- [9] A. Chusnah and Z. N. Fahmawati, "Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Stres dalam Mengerjakan Skripsi pada Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo," *Intelekt. J. Penelit. Lintas Keilmuan*, vol. 1, no. 1, pp. 35–48, 2024.
- [10] F. Pratiwi, "Analisis Pengaruh Dukungan Sosial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Polres Wajo," *Precise J. Econ.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–16, 2023.
- [11] R. N. Hamzah, W. Prahiawan, and L. M. Damarwulan, "Pengaruh Moderasi Dukungan Sosial terhadap Stress Kerja dan Kinerja Karyawan Perbankan," *JEMMA (Journal Econ. Manag. Accounting)*, vol. 6, no. 1, pp. 43–51, 2023.
- [12] H. Neergaard, E. Shaw, and S. Carter, "The impact of gender, social capital and networks on business ownership: a research agenda," *Int. J. Entrep. Behav. Res.*, vol. 11, no. 5, pp. 338–357, 2005.
- [13] W. Werenfridus, A. Basith, and A. Hartoyo, "Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar," *JPDI (Jurnal Pendidik. Dasar Indones.)*, vol. 8, no. 2, pp. 47–51, 2023.
- [14] A. I. Setiawan, "Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan," *Character J. Penelit. Psikol.*, vol. 1, no. 3, 2013.
- [15] W. Cahyani and A. Frianto, "Peran dukungan sosial terhadap stres kerja sebagai peningkatan kinerja karyawan," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7, no. 3, 2019.
- [16] M. Luma, "Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Guru di SDN Se-Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo," *J. Ilm. Iqra'*, vol. 10, no. 1, p. 273947, 2018.
- [17] I. A. Badri, "Hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat ruangan icu dan Igd," *Hum. Care J.*, vol. 5, no. 1, p. 379, 2020.
- [18] L. G. Schiffman and L. L. Kanuk, *Comportamiento del consumidor*. Pearson educación, 2005.
- [19] R. Afini, "Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Pada Pt. Megapolitan Develoments. Tbk," *J. Online Mhs. Bid. Manaj.*, vol. 1, no. 1, 2017.
- [20] R. Setyowati and S. M. Ulfa, "Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul," *J. Manaj. Kesehat. Yayasan RS. Dr. Soetomo*, vol. 6, no. 2, pp. 169–178, 2020.
- [21] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, 2022.
- [22] S. Azwar, "Metode penelitian psikologi edisi II," 2018.
- [23] S. Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan ke-23," *Bandung CV Alf.*, 2016.
- [24] D. Ramadhan, "Hubungan Dukungan Sosial dengan Work-Life Balance pada Pegawai Wanita di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara," 2024, *Universitas Medan Area*.
- [25] N. Anisa, "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja pada Karyawan

- Bagian Quality Control PT. Delta Dunia Sandang Tekstil,” Universitas Semarang, 2023.
- [26] C. Prasinta and W. Widyastuti, “The Relationship Between Social Support and Work Stress on Married Female Police in Sidoarjo Regency,” *Indones. J. Educ. Methods Dev.*, vol. 17, no. 3, pp. 10–21070, 2022.
- [27] S. P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Sepuluh. Jakarta: PT. Indeks Gramedia, 2007.
- [28] B. Prasetyo and S. Suhana, “Peran moderasi dukungan sosial terhadap pengaruh stres dan beban kerja pada kinerja karyawan,” *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 9, no. 2, pp. 2821–2838, 2025.
- [29] E. D. Zeirliana, “Tuntutan kerja dan dukungan sosial sebagai faktor penentu stres kerja: Studi pada karyawan CV. Zeirliana Bersatu,” 2025, *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*.
- [30] S. Cohen and T. A. Wills, “Stress, social support, and the buffering hypothesis.,” *Psychol. Bull.*, vol. 98, no. 2, p. 310, 1985.
- [31] T. S. Aisyah, “Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kab. Siak,” 2022, *Universitas Islam Riau*.
- [32] K. A. Dodiansyah, “Hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan solopos,” 2014, *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- [33] M. Hafid and U. Hasanah, “Persepsi lingkungan kerja psikologis terhadap kepuasan kerja,” *J. An-nafs*, vol. 1, no. 2, 2016.
- [34] R. Elpianti, “Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Pada PT. Chairoen Pokphand Jaya Farm Unit Breeding Farm,” 2020, *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
- [35] K. Khotimah, “Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dengan burnout pada perawat RSUD Budi Rahayu Pekalongan,” 2010, *Universitas Diponegoro*.
- [36] A. S. Arisona, “Hubungan antara persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja pada karyawan bagian tebang angkut di pabrik gula Rejo Agung Baru Madiun,” 2008, *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- [37] S. Syafmarini and U. Prihatsanti, “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Fisik Dengan Stres Kerja Pada Personil Detasemen Pengendalian Pangkalan (Dendallan) Pangkalan Udara Utama Ahmad Yani Semarang,” *J. Empati*, vol. 3, no. 2, pp. 343–353, 2014.
- [38] A. Y. Budiono, “Hubungan beban kerja dan persepsi lingkungan kerja dengan stres kerja pada pekerja wisata di bukit panguk yogyakarta skripsi,” *Univ. Islam Negeri Walisongo*, 2022.
- [39] L. E. Musyaddat, “Pengaruh dukungan sosial, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat rumah sakit jiwa mutiara sukma provinsi nusa tenggara barat,” *JMM Unram-Master Manag. J.*, vol. 6, no. 4, 2017.
- [40] P. L. Sati and U. A. Izzati, “Kesejahteraan Psikologis Karyawan di Tempat Kerja: Systematic Literature Review,” *MANABIS J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 70–81, 2025.
- [41] M. A. Urba and C. H. Soetjningsih, “Hubungan antara work life balance dan stres kerja pada karyawan,” *Bull. Couns. Psychother.*, vol. 4, no. 3, pp. 694–700, 2022.
- [42] N. Alpian, I. Zulfikar, and S. Wahyuni, “Hubungan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Perawat Ruang Igd Rumah Sakit Umum Daerah Dr Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan,” *Identifikasi*, vol. 10, no. 1, pp. 143–149, 2024.
- [43] I. M. Tamyiz, I. Iftayani, and M. Esterina, “Pengaruh kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja terhadap sters kerja pada pegawai satuan polisi pamong praja,” *J. Integr. Ris. Psikol.*, vol. 1, no. 1, 2023.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.