

# Hubungan Antara Dukungan Sosial, Beban Kerja, Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. X

## [The Relationship Between Social Support, Workload, and Work Stress in PT. X Employees]

Salsabila Rizqi Rosesanthi<sup>1)</sup> Nurfi Laili<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Ilmu Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Ilmu Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [nurfilaili@umsida.ac.id](mailto:nurfilaili@umsida.ac.id)<sup>2)</sup>

**Abstract.** *Work stress is an adaptive response influenced by individual characteristics and psychological processes, which arises from external situations or actions that put certain psychological and physical pressure on individuals. In a corporate environment, employees are often faced with various job demands. Social support plays a significant role in reducing the negative impact of stressful work or excessive workload. This support can come from coworkers, superiors, family, close friends, or the surrounding environment. The greater the support received by employees, the lower the level of work stress they feel. Excessive workload is one of the causes of decreased employee performance. High production demands with limited work deadlines can create excessive work pressure, potentially reducing productivity. This study uses a quantitative correlational method, which aims to analyze the relationship between two or more variables through statistical processing of numerical data. The results of the multiple correlation test show that there is a significant relationship simultaneously between social support and workload with work stress. This is indicated by the F Change Significance value of 0.003 which is smaller than 0.05 (p 0.05). The correlation value (R) of 0.480 indicates that the relationship between the two independent variables with work stress has a fairly close relationship. Based on the results of the study, it can be concluded that there is a significant relationship between social support and work stress in employees of PT. X. High social support plays an important role in reducing work stress levels. Conversely, low social support has the potential to increase work stress. Workload also has a significant relationship with work stress, where high workload tends to increase physical, emotional, and social stress on employees.*

**Keywords -** *social support; workload; work stress*

**Abstrak.** Stres kerja merupakan respons adaptif yang dipengaruhi oleh karakteristik individu serta proses psikologis, yang timbul akibat situasi atau tindakan eksternal yang memberikan tekanan psikologis dan fisik tertentu pada individu. Di lingkungan perusahaan, karyawan seringkali dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan. Dukungan sosial memiliki peran signifikan dalam mengurangi dampak negatif dari pekerjaan yang penuh tekanan atau beban kerja yang berlebihan. Dukungan tersebut dapat berasal dari rekan kerja, atasan, keluarga, teman dekat, atau lingkungan sekitar. Semakin besar dukungan yang diterima karyawan, semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka rasakan. Beban kerja yang berlebihan menjadi salah satu penyebab penurunan kinerja karyawan. Tuntutan produksi yang tinggi dengan batas waktu pengerjaan yang terbatas dapat menciptakan tekanan kerja yang berlebih, sehingga berpotensi menurunkan produktivitas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel melalui pengolahan data numerik secara statistik. Hasil uji korelasi berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara simultan antara dukungan sosial dan beban kerja dengan stres kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Signifikansi F Change sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 (p 0,05). Nilai korelasi (R) sebesar 0,480 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bebas dengan stres kerja memiliki tingkat keeratan hubungan yang cukup. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan stres kerja pada karyawan PT. X. Dukungan sosial yang tinggi berperan penting dalam menurunkan tingkat stres kerja. Sebaliknya, rendahnya dukungan sosial

berpotensi meningkatkan stres kerja. Beban kerja juga memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja, di mana beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan tekanan fisik, emosional, dan sosial pada karyawan.

**Kata Kunci -dukungan social; beban kerja; stress kerja**

## I. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan individu adalah elemen kunci yang berperan signifikan dalam meraih keberhasilan dan mencapai tujuan. Sebagai aset utama, karyawan memegang peranan vital dalam menentukan nasib dan kelangsungan hidup perusahaan. Mereka menjadi faktor strategis yang berpengaruh terhadap maju atau mundurnya suatu perusahaan. Sebagai perencana, pelaku, dan penggerak utama, karyawan berkontribusi besar dalam mewujudkan visi organisasi. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan sangat penting untuk menghindari stres yang dapat mengganggu produktivitas dan mengancam kesehatan mereka. Stres kerja merupakan masalah yang berhubungan dengan organisasi, maka dari itu hal ini juga perlu diangkat kepermukaan pada saat ini. Cahyani mengidentifikasi stres kerja sebagai akibat dari kekurangan sumber daya dan peralatan, lembur, dan masalah iklim organisasi. Stres berdampak negatif pada kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan harus diminimalkan untuk mencegah penurunan kinerja dan mempertahankan produktivitas secara keseluruhan. [1]

Stres kerja adalah respons penyesuaian yang dipengaruhi oleh karakteristik individu dan proses psikologis, yang muncul akibat tekanan eksternal yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik pada individu. Di lingkungan perusahaan, karyawan seringkali dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan. Tekanan semacam ini dapat memicu stres kerja, yang kerap kali dipandang sebagai sesuatu yang negatif dan dianggap muncul karena hal-hal buruk. Namun, anggapan ini tidak sepenuhnya benar. Stres kerja sebenarnya merupakan bentuk interaksi antara individu dan lingkungannya, di mana individu berusaha menyesuaikan diri terhadap tekanan yang ada. [2] Menurut Riznanda, stres kerja pada individu terlihat dari tiga aspek: fisiologis, seperti gangguan metabolisme, peningkatan detak jantung, tekanan darah, sakit kepala, hingga risiko penyakit jantung; psikologis, seperti kecemasan, emosi labil, kebosanan, dan prokrastinasi; serta perilaku, seperti gangguan pola tidur, menurunnya produktivitas, absensi tinggi, hingga peningkatan konsumsi rokok atau alkohol. Penjelasan teori ini sejalan dengan apa yang dialami oleh karyawan di divisi produksi yang merasakan dampak stres kerja secara langsung. [3] [4]

Menurut Garini, stres merupakan akibat dari reaksi yang tidak sehat, merugikan, dan merusak terhadap tekanan yang dialami. Ketika seseorang menghadapi kesulitan, ia cenderung bereaksi secara berlebihan, merasa bingung, dan tidak mampu bekerja dengan maksimal. Respons emosional yang muncul akibat stres kerja meliputi rasa khawatir, cemas, dan gelisah. Stres yang dialami oleh karyawan dapat mengganggu kinerjanya dan menyebabkan penurunan konsentrasi. Tiga faktor yang dapat mempengaruhi ketegangan dalam stres kerja yakni masalah organisasi di lingkungan kerja, karakteristik individu, dan masalah sosial lainnya. Lingkungan fisik yang terlalu penuh tekanan, serta pergaulan yang tidak akrab, dan kurangnya kemauan bekerja menjadi penyebab timbulnya stres kerja di lingkungan kerja. Dengan kata lain stres kerja bukan disebabkan oleh permasalahan internal melainkan didasari oleh stimulus dari reaksi subyektif seseorang. Setiap harinya akan ada seseorang yang mengalami stres kerja, tergantung bagaimana cara mengatasinya dan lebih rentan terjadi pada pekerjaan yang memikul beban berat. [5]

Berdasarkan hasil observasi dan penelitian terdahulu, riset yang dilakukan oleh Selly mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan tingkat stres kerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami. Temuan ini juga menunjukkan adanya hubungan negatif, di mana dukungan sosial berkontribusi sebesar 35,20% terhadap penurunan stres kerja. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Nurfita terhadap 10 karyawan di bagian kantor PT X menunjukkan bahwa hasil pengukuran beban kerja melalui kuesioner mengungkapkan bahwa 60% karyawan mengalami beban kerja yang sangat tinggi. Selain itu, hasil pengukuran stres kerja menunjukkan bahwa 70% karyawan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi. [6] [7] Hal ini selaras dengan dengan survei awal yang dilakukan peneliti mengenai kondisi stres kerja. Pada hasil survei awal dengan 40 karyawan pada bagian produksi yang dilakukan untuk penelitian ini, dengan menggunakan kuisisioner menunjukkan berbagai temuan mengenai stres kerja di kalangan karyawan PT X. Mengenai stres kerja, mayoritas responden (77,5%) melaporkan sering mengalami sakit kepala akibat tekanan pekerjaan. Selain itu, 72,5% mengaku merasa tegang saat menghadapi konflik dengan rekan kerja, dan 85,5% berusaha tetap semangat meskipun lingkungan kerja kurang kondusif. Sebanyak 70% responden merasa bosan dengan pekerjaan yang monoton, dan 72,5% cenderung menunda pekerjaan karena kurangnya intensif dalam penyelesaian tugas. Responden juga melaporkan masalah kesehatan, seperti perubahan kebiasaan makan (87,5%) dan kesulitan tidur (80%) ketika beban kerja meningkat. Berdasarkan data survei awal, diperoleh informasi bahwa karyawan PT. X menampilkan indikator perilaku stres kerja, seperti misalnya mengalami sakit kepala akibat tekanan pekerjaan, merasa tegang saat menghadapi konflik dengan rekan kerja, berusaha tetap semangat meskipun lingkungan kerja kurang kondusif, merasa bosan dengan pekerjaan yang monoton, cenderung menunda pekerjaan karena kurang intensif dalam penyelesaian tugas, perubahan kebiasaan makan dan kesulitan tidur. Dapat disimpulkan bahwa 40 karyawan di bagian

produksi pada PT. X memang mengalami perilaku-perilaku stres kerja, sebagaimana di buktikan dengan survei awal yang telah dilakukan oleh peneliti.

Stres kerja yang tinggi dan berkepanjangan dapat menimbulkan dampak negatif, merugikan, serta berbahaya bagi karyawan yang kesulitan beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Kardas dan Duran menyatakan bahwa terdapat beberapa strategi dalam mengelola stres, di mana dukungan sosial menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam menekan tingkat stres kerja. Menurut Demir dan Bozkurt, kenyamanan dapat merupakan definisi dukungan sosial. Dukungan sosial dapat bermanfaat bagi mereka yang menerimanya, meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan psikologis mereka.[9] Studi sebelumnya oleh Sari et al. menunjukkan bahwa jika karyawan tidak menerima dukungan sosial dari rekan kerja mereka, mereka cenderung mengalami stres. Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam menjalankan tugas. Namun, dengan meningkatkan intensitas komunikasi antar rekan kerja, dukungan yang lebih efektif dapat terjalin.

Margiatin menguatkan temuan ini dengan menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang memengaruhi tingkat stres kerja. Karyawan yang kurang atau tidak menerima dukungan dari lingkungan sosialnya cenderung lebih rentan mengalami stres. Banyak kasus menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja cenderung kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerja. Sebagai makhluk sosial, manusia membutuhkan interaksi dengan sesama. Kehadiran orang lain berperan penting dalam kehidupan, karena individu tidak dapat sepenuhnya memenuhi kebutuhan fisik maupun psikologisnya sendiri. Oleh karena itu, dukungan sosial dari rekan kerja sangat dibutuhkan untuk membantu individu mengatasi tekanan yang mereka hadapi.[7] [10]

Dukungan sosial memiliki peran signifikan dalam mengurangi dampak negatif dari pekerjaan yang penuh tekanan atau beban kerja yang berlebihan. Dukungan tersebut dapat berasal dari rekan kerja, atasan, keluarga, teman dekat, atau lingkungan sekitar. Semakin besar dukungan yang diterima karyawan, semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka rasakan.[11]. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Selain mengurangi dampak negatif stres kerja, dukungan sosial juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan sumbernya, dukungan sosial dapat diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yaitu dukungan dari pasangan hidup, keluarga, serta rekan kerja dan atasan. Dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan berperan dalam meringankan beban kerja, sementara dukungan dari pasangan hidup dan keluarga lebih berfokus pada aspek emosional.[12]

Beban kerja yang berlebihan menjadi salah satu penyebab penurunan kinerja karyawan. Tuntutan produksi yang tinggi dengan batas waktu pengerjaan yang terbatas dapat menciptakan tekanan kerja yang berlebih, sehingga berpotensi menurunkan produktivitas. Gwaron mengatakan beban kerja sebagai serangkaian tuntutan tugas yang mencakup usaha, aktivitas, atau pencapaian. Tingkat kesulitan tugas, waktu yang disediakan, dan hasil yang diharapkan merupakan faktor yang membentuk tuntutan kerja atau beban kerja. Selain itu, stres fisik, emosional, maupun sosial juga dapat digolongkan sebagai bagian dari beban kerja yang dirasakan.[13]. Beban kerja adalah tekanan akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan harus diselesaikan dalam waktu singkat. Riggio menyatakan bahwa beban kerja sering kali menjadi pemicu stres kerja, terutama ketika pekerjaan menuntut kecepatan, hasil optimal, dan konsentrasi tinggi. Beban kerja yang berlebihan (work overload) dapat meningkatkan tekanan psikologis pada individu dan menjadi salah satu faktor utama penyebab stres. Sejalan dengan pandangan tersebut, Hauck menambahkan bahwa semakin berat beban kerja yang ditanggung seseorang, semakin tinggi pula tingkat stres yang dialaminya dibandingkan dengan individu yang memiliki beban kerja lebih ringan. Beban kerja yang berlebihan juga dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, seperti menyebabkan sakit kepala, gangguan pencernaan, serta meningkatkan emosi negatif. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu sedikit, individu berisiko mengalami kebosanan yang dapat mengurangi tingkat konsentrasi.[3]

Penelitian mengenai topik ini telah banyak dilakukan, namun setiap penelitian menunjukkan perbedaan hasil. Oleh karena itu, penelitian ini dianggap penting untuk menjelaskan secara lebih mendalam hubungan antara dukungan sosial, beban kerja, dan stres kerja, khususnya di PT. X. Karena hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa konflik dukungan sosial, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini tentu memiliki dampak negatif terhadap stres kerja, artinya semakin tinggi tingkat konflik dan stres yang dialami pegawai, semakin buruk stres kerja yang dialami. Mengingat temuan ini, penelitian yang fokus pada hubungan antara dukungan sosial dan beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. X menjadi sangat relevan. Perbedaan utama antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak pada cakupan fokusnya. Jika penelitian terdahulu melibatkan seluruh karyawan di PT. X, penelitian ini melakukan penyempurnaan dengan hanya berfokus pada satu divisi tertentu yaitu bagian produksi di PT. X, yang diketahui mengalami stres kerja berdasarkan hasil survei awal. Karyawan bagian produksi di perusahaan pada PT. X, memiliki beban kerja yang lebih berat dibandingkan dengan karyawan pada bagian lain. Pekerjaan di bagian produksi seringkali melibatkan tugas-tugas fisik, sehingga rentan menimbulkan stres kerja. Diharapkan pada penelitian ini perusahaan dapat merancang strategi yang efektif untuk mengurangi stres kerja karyawan. Hal ini tidak hanya akan berdampak positif pada divisi produksi perusahaan, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. [14]

## II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional, yang menurut Sugiyono bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel melalui pengolahan data numerik secara statistik. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang dikaji, yaitu stres kerja sebagai variabel dependen (Y), yang merujuk pada ketidaknyamanan karyawan akibat meningkatnya tuntutan pekerjaan yang memengaruhi kesehatan fisik dan mental. Sementara itu, variabel independen terdiri dari dukungan sosial (X1), yakni dukungan dari keluarga, atasan, atau rekan kerja yang memberikan rasa perhatian, cinta, dan penghargaan[15] (X2) Beban kerja mengacu pada tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya[16]

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 168 pekerja yang berada di Sidoarjo, tepatnya di Unit Gedangan, yang berlokasi di Jl. Raya Tebel Km. 3,8 Gedangan, Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia 61254. Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling, yang menurut Sugiyono adalah metode pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu untuk memastikan data yang diperoleh lebih relevan dan representatif. Subjek penelitian adalah 48 pekerja bagian produksi. [17] Penelitian ini menggunakan tiga jenis instrumen skala, yaitu skala stres kerja, skala dukungan sosial, dan skala beban kerja. Skala stres kerja diadaptasi dari penelitian Ade Yulian Budiono, sedangkan skala dukungan sosial diadaptasi dari penelitian Marwati Umamit. Pada skala stres kerja, aspek yang diukur mencakup gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku, dengan nilai reliabilitas sebesar 0,926 dan jumlah item sebanyak 36 sebanyak 25 item dinyatakan valid. Berdasarkan hasil analisis, skala stres kerja dinyatakan reliabel karena memiliki skor reliabilitas yang melebihi 0,60. Sementara itu, skala dukungan sosial mencakup empat aspek utama, yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan penghargaan. Dari total 32 item yang diuji, sebanyak 27 item dinyatakan valid dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,900.

Berdasarkan hasil tersebut, kedua skala dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi karena nilai koefisiennya mendekati angka 1,00[18]. Skala beban kerja dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang dikembangkan berdasarkan dimensi NASA-TLX (Nasa Task Load Index), yang dirancang oleh Hart dan Staveland untuk mengukur beban kerja mental. Dari total 24 item yang diuji, sebanyak 17 item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas untuk 17 item tersebut menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,856. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,5 atau mendekati 1, maka skala ini dapat dikategorikan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, skala beban kerja ini layak digunakan dalam penelitian. [19] Penelitian ini menggunakan skala Likert berdasarkan teori Yusuf, di mana skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok sesuai dengan aspek-aspek yang telah ditentukan. Pada skala stres kerja, dukungan sosial, dan beban kerja, terdapat empat kategori pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Sementara itu, pada skala beban kerja, item-item yang disediakan menggunakan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).[18]

Salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner, yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden.[3] Analisis statistik digunakan sebagai teknik utama untuk memeriksa data dalam penelitian ini. Penggunaan analisis statistik didasarkan pada kemampuannya untuk menyajikan temuan penelitian secara jelas dan memungkinkan generalisasi hasil. Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis menggunakan pendekatan momen produk untuk mengidentifikasi hubungan antara dukungan sosial karyawan PT. X, beban kerja, dan stres kerja. Proses analisis ini didukung oleh perangkat lunak SPSS 25 untuk Windows, yang digunakan sebagai alat bantu pengolahan data. [20]

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. HASIL

#### 1. Uji Normalitas

	Unstandardize d Residual
N	48

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,36754476
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,067
	Negative	-,108
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>

Dalam penelitian ini, hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

## 2. Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between Groups	(Combined)	3026,600	23	131,591	2,532	,014
X1		Linearity	982,933	1	982,933	18,912	,000
		Deviation from Linearity	2043,667	22	92,894	1,787	,084
	Within Groups		1247,400	24	51,975		
	Tota		4274,000	47			

Hasil uji linearitas pada variabel X1 menunjukkan nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,084. Nilai ini lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel dukungan sosial (X1) dan stres kerja (Y).

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between Groups	(Combined)	1377,919	12	114,827	1,388	,218
X2		Linearity	2,780	1	2,780	,034	,856
		Deviation from Linearity	1375,139	11	125,013	1,511	,172
	Within Groups		2896,081	35	82,745		
	Total		4274,000	47			

Hasil uji linearitas pada variabel X2 (Beban Kerja) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,172. Nilai ini lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel beban kerja (X2) dan stres kerja (Y).

## 3. Uji Korelasi Berganda

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	,480 <sup>a</sup>	,230	,196	8,551	,230	6,723	2	45	,003

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan bahwa nilai Signifikansi F Change sebesar 0,003. Karena nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara variabel X1 (Dukungan Sosial) dan X2 (Beban Kerja) dengan Y (Stres Kerja). Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,480. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bebas dengan stres kerja memiliki tingkat keeratan hubungan yang cukup. Artinya, dukungan sosial dan beban kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang berarti terhadap tingkat stres kerja pada karyawan.

## B. PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal berdasarkan uji normalitas yang dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi untuk dilakukan analisis statistik parametrik. Pada uji linearitas, hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil uji linearitas pada variabel X1 (Dukungan Sosial) menunjukkan nilai signifikansi 0,084 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara dukungan sosial dan stres kerja. Artinya, semakin besar dukungan sosial yang diterima karyawan, semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka alami. Sementara itu, pada variabel X2 (Beban Kerja), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,172, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara beban kerja dan stres kerja. Perubahan beban kerja yang dialami karyawan cenderung berhubungan secara teratur dengan perubahan tingkat stres kerja. Hasil uji korelasi berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara simultan antara dukungan sosial dan beban kerja dengan stres kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Signifikansi F Change sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Nilai korelasi (R) sebesar 0,480 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bebas dengan stres kerja memiliki tingkat keeratan hubungan yang cukup.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dan stres kerja. Temuan ini selaras dengan pendapat Margiatin, yang menekankan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai faktor protektif dalam mengurangi dampak negatif dari stres kerja. Dukungan sosial, baik dari rekan kerja, keluarga, maupun atasan, memberikan rasa nyaman dan membantu individu menghadapi tekanan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Selly, yang mengungkapkan bahwa dukungan sosial berkontribusi sebesar 35,20% dalam menurunkan tingkat stres kerja. Dukungan sosial dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis individu, sehingga individu lebih mampu menghadapi tekanan kerja yang dihadapi.[6][10]

Temuan ini menegaskan bahwa terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dan stres kerja. Temuan ini didukung oleh teori Riggio yang menyatakan bahwa beban kerja berlebihan dapat memicu stres kerja pada individu. Beban kerja yang tinggi menyebabkan tekanan fisik, emosional, dan sosial yang berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfitra, yang mengungkapkan bahwa tingginya beban kerja secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja pada karyawan.[3][7]

Namun demikian, beban kerja tetap memiliki andil dalam menentukan tingkat stres kerja. Gwaron mengemukakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat memicu tekanan secara fisik, emosional, maupun sosial, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya stres kerja. Hasil uji korelasi berganda menunjukkan bahwa dukungan sosial dan beban kerja secara simultan memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Keterkaitan ini menunjukkan bahwa kedua variabel berperan dalam mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi perusahaan untuk memperkuat dukungan sosial di lingkungan kerja, seperti meningkatkan komunikasi antar karyawan, memberikan dukungan emosional, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan manajemen beban kerja agar tidak memberikan tekanan berlebih pada karyawan, sehingga kesejahteraan dan produktivitas karyawan dapat tetap terjaga.

Penelitian ini memberikan bukti bahwa stres kerja berdampak negatif pada karyawan di bagian produksi PT. X. Hal ini sesuai dengan pendapat Riznanda, yang membagi dampak stres kerja menjadi tiga aspek, yaitu fisik, psikologis,

dan perilaku. Dampak fisik yang dirasakan karyawan produksi meliputi sakit kepala, peningkatan tekanan darah, dan gangguan tidur. Dari segi psikologis, stres kerja bisa menyebabkan kecemasan, kebosanan, dan emosi yang tidak stabil. Sementara itu, dari sisi perilaku, stres yang tidak terkelola dapat membuat karyawan sering absen, menurunkan produktivitas, dan mendorong kebiasaan buruk seperti merokok atau menunda pekerjaan. Hasil penelitian ini hanya berlaku untuk karyawan di bagian produksi PT. X, karena jenis pekerjaan dan tekanan yang dihadapi berbeda dengan divisi lainnya.[3]

Berdasarkan hasil penelitian ini, implikasi yang dapat diterapkan oleh manajemen PT. X adalah meningkatkan dukungan sosial di lingkungan kerja, baik melalui kebijakan internal maupun pendekatan interpersonal. Beberapa strategi yang dapat diterapkan meliputi penguatan hubungan antar karyawan melalui kerja tim, menciptakan budaya komunikasi yang terbuka, serta menyediakan program mentoring dan konseling bagi karyawan yang mengalami tekanan kerja. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa intervensi berbasis sosial lebih efektif dalam mengurangi stres kerja dibandingkan dengan sekadar mengurangi beban kerja tanpa mempertimbangkan aspek psikososialnya. Selain itu, program pelatihan mengenai manajemen stres juga dapat diberikan kepada karyawan agar mereka memiliki strategi coping yang lebih baik dalam menghadapi tekanan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa dukungan sosial merupakan faktor utama yang dapat membantu karyawan dalam mengelola stres kerja, sementara beban kerja yang tinggi tidak selalu menyebabkan stres jika individu memiliki sistem dukungan dan strategi coping yang baik. Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Salah satu keterbatasan utama adalah cakupan sampel yang terbatas pada karyawan di bagian produksi PT. X, sehingga hasil penelitian ini mungkin belum sepenuhnya menggambarkan kondisi seluruh karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, penelitian ini hanya menilai hubungan antar variabel tanpa melibatkan faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi, seperti kepribadian individu, gaya manajemen, atau budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut disarankan untuk memperluas cakupan sampel serta mempertimbangkan faktor tambahan yang dapat memengaruhi hubungan antara variabel yang diteliti. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat memperkaya wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja dan mengidentifikasi pendekatan terbaik dalam penanganannya.

## VII. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan stres kerja pada karyawan PT. X. Dukungan sosial yang kuat berperan dalam menekan tingkat stres kerja, sedangkan minimnya dukungan sosial dapat meningkatkan risiko stres. Selain itu, beban kerja juga memiliki keterkaitan dengan stres kerja, di mana beban kerja yang tinggi cenderung menambah tekanan fisik, emosional, dan sosial pada karyawan. Secara simultan, dukungan sosial dan beban kerja berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat stres kerja, meskipun dengan tingkat keeratan hubungan yang sedang. Perusahaan diharapkan dapat memperkuat dukungan sosial di lingkungan kerja dengan meningkatkan komunikasi antar karyawan, memberikan dukungan emosional, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, perusahaan juga perlu memperbaiki manajemen beban kerja agar tidak memberikan tekanan berlebih pada karyawan.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah subjek penelitian serta mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi stres kerja, seperti lingkungan kerja dan kondisi psikologis individu, sehingga hasil penelitian lebih menyeluruh. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan dukungan sosial di lingkungan kerja, seperti membangun komunikasi yang lebih terbuka, mempererat kerja sama tim, serta menyediakan program kesejahteraan karyawan, dapat menjadi strategi efektif untuk menurunkan stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan di perusahaan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada PT. X atas kesediaannya menjadi lokasi pelaksanaan penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh karyawan PT. X, khususnya yang berada di bagian produksi, yang telah bersedia menjadi subjek penelitian dan turut serta membantu proses penelitian ini dari awal hingga akhir. Dukungan, kerja sama, dan waktu yang telah diberikan sangat berarti dalam kelancaran penelitian ini.



## REFERENSI

- [1] W. Cahyani and A. Frianto, "Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7, no. 3, pp. 868–876, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29331>
- [2] L. Erwin Musyaddat and A. Saufi, "Pengaruh Dukungan Sosial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi Nusa Tenggara Barat," *J. Magister Manaj.*, pp. 1–16, 2017.
- [3] W. M. Riznanda and D. Kusumadewi, "Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT. X," *Character J. Penelit. Psikol.*, vol. 10, no. 03, pp. 792–804, 2022.
- [4] I. Irawati, L. Angelia, and T. Dewita, "Hubungan Karakteristik Pekerja Dan Beban Kerja Mental Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Konstruksi Di PT. X Kota Batam Tahun 2022," *J. Kesehat. Ibnu Sina*, vol. 4, no. 1, pp. 1–12, 2023, doi: 10.3652/J-KIS.v4i01.520.
- [5] R. A. Garini and M. Muafi, "The effect of digital competence, work life balance and work stress towards service performance with moderation of emotional intelligence on employees of PT.X," *Int. J. Bus. Ecosyst. Strateg.*, vol. 5, no. 2, pp. 01–11, 2023, doi: 10.36096/ijbes.v5i2.403.
- [6] N. Marfuah, S. Sumardiyono, and R. P. Fauzi, "Hubungan Beban Kerja Mental dengan Kelelahan Kerja dan Stres Kerja pada Pegawai PT X," *J. Kesehat. Masy.*, vol. 12, no. 2, pp. 140–147, 2024, doi: 10.14710/jkm.v12i2.39309.
- [7] S. M. Sari and H. A. Dalimunthe, "Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi Hubungan antara dukungan Sosial dengan Stres Kerja The correlations between Social Support and Employee Job Stress at CV. Buana Pillar Mandiri," *J. Ilm. Magister Psikol.*, vol. 5, no. 1, pp. 59–63, 2023, doi: 10.31289/tabularasa.v5i1.1601.
- [8] T. Sitinjak, "Analisis Stres Kerja Pegawai Pada PT . Bank X Tbk Kantor Cabang Tanah Abang," vol. 1, no. 4, 2023.
- [9] U. M. Area, "Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan dalam Menyelesaikan Tugas Akhir UNIVERSITAS MEDAN AREA," 2022.
- [10] A. N. Ainia and L. I. Mariyati, "Hubungan Dukungan Sosial Teman Sebaya dan Resiliensi Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan," *J. Psikol. J. Ilm. Fak. Psikol. Univ. Yudharta Pasuruan*, vol. 11, no. 1, pp. 148–161, 2024, doi: 10.35891/jip.v11i1.4106.
- [11] N. K. N. Rumaningsih, "Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja," *E-Journal Manaj.*, vol. 10, no. 12, pp. 1388–1408, 2021.
- [12] R. R. Hartono, "Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening," *Masters thesis, Diponegoro Univ.*, pp. 853–858, 2013.
- [13] S. Rizkiyani and D. S. Kanto, "the Effect of Noise , Workload , and Work Fatigue on Work Stress and Its Impact on Employee Performance At Pt . X Year 2023," vol. 12, no. 04, pp. 821–829, 2023.
- [14] M. Ceven, A. B. Sayinti, and H. Dincer, "IP Header Reduction for APCO Project-25 data links," vol. 1, no. 3, pp. 724–727, 2009, doi: 10.1109/siu.2009.5136498.
- [15] M. K. Fajrin, "Hubungan antara Internal Locus of Control Dan Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Instansi Pemerintahan Kabupaten Banjar," *J. Psikososial*, vol. 14, no. 2, pp. 154–168, 2019.
- [16] Hakman, Suhadi, and Y. Nani, "Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja," *Nurs. Care Heal. Technol. J.*, vol. 1, no. 2, pp. 47–54, 2021.
- [17] Prof. Dr. Sugiyono, *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bndung: Alfabeta, 2022.
- [18] M. Rodríguez, Velastequí, "Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi" pp. 1–23, 2019.
- [19] S. A. Wibowo and A. Handayani, "Hubungan antara Dukungan Sosial dan Beban Kerja dengan Stress Kerja pada Mitra Pengemudi Ojek Online di Komunitas Gojek X," *PSISULA Pros. Berk. Psikol.*, vol. 2, no. November, pp. 185–196, 2020.
- [20] N. Wayan, "Modul Statitika Dengan SPSS," *STMIK STIKOM Indones.*, pp. 1–105, 2016.

### **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.*