

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL SUAMI  
DENGAN STRES KERJA ISTRI YANG BEKERJA DI BANK**

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau Untuk  
Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mendapatkan Derajat Sarjana  
Psikologi



Disusun Oleh :

**SITI SARAH**  
**158110070**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

## LEMBAR PENGESAHAN

### HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL SUAMI DENGAN STRES KERJA ISTRI YANG BEKERJA DI BANK

SITI SARAH  
158110070

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Pada Tanggal \_\_\_\_\_

**DEWAN PENGUJI**

**TANDA TANGAN**

Fikri. M.Si., Ph.D

Irma Kusuma Salim. M.Psi., Psikolog

**Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi**

Pekanbaru, \_\_\_\_\_

Mengesahkan  
Dekan Fakultas Psikologi

(Yanwar Arief M.Psi, Psikolog)

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya Siti Sarah yang bertanda tangan di bawah ini, dengan disaksikan oleh dewan penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

Pekanbaru, 2 Januari 2020

Yang menyatakan,

Siti Sarah

## **PERSEMBAHAN**

**Atas Izin ALLAH SWT**

**Kupersembahkan Karya Sederhana Ini Untuk Ayah dan ibu ku tersayang, beserta seluruh keluarga besarku.”**

**Kasih sayang dan dukungan dari kalianlah yang tak pernah pudar dan tak henti-hentinya diberikan kepada aku sehingga aku bisa menyelesaikan skripsi ini.**



## MOTTO

“sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri (QS. Ar.Ra'd:11)”

“dan bahwasannya seseorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (An Najm:39)”



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirohim.....*

*Assalamualaikumwarahmatullahi wabarakatuh....*

Alhamdulillah, segala puji bagi ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua. Shalawat beriring salam tak lupa pula kita ucapkan kepada junjungan alam yaitu Nabi besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Stres Kerja Istri Yang Bekerja Di Bank”** Skripsi ini dibuat guna mendapatkan syarat gelar sarjana Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, semangat, bimbingan, dan sumbangan pemikiran dari pihak manapun. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr.H. Syafrinaldi, SH, MC selaku rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, S.Psi., M.Psi, Psikolog selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau, dan juga selaku pembimbing pertama saya, terima kasih bapak atas bantuan, bimbingan untuk saya selama skripsi ini berlangsung.

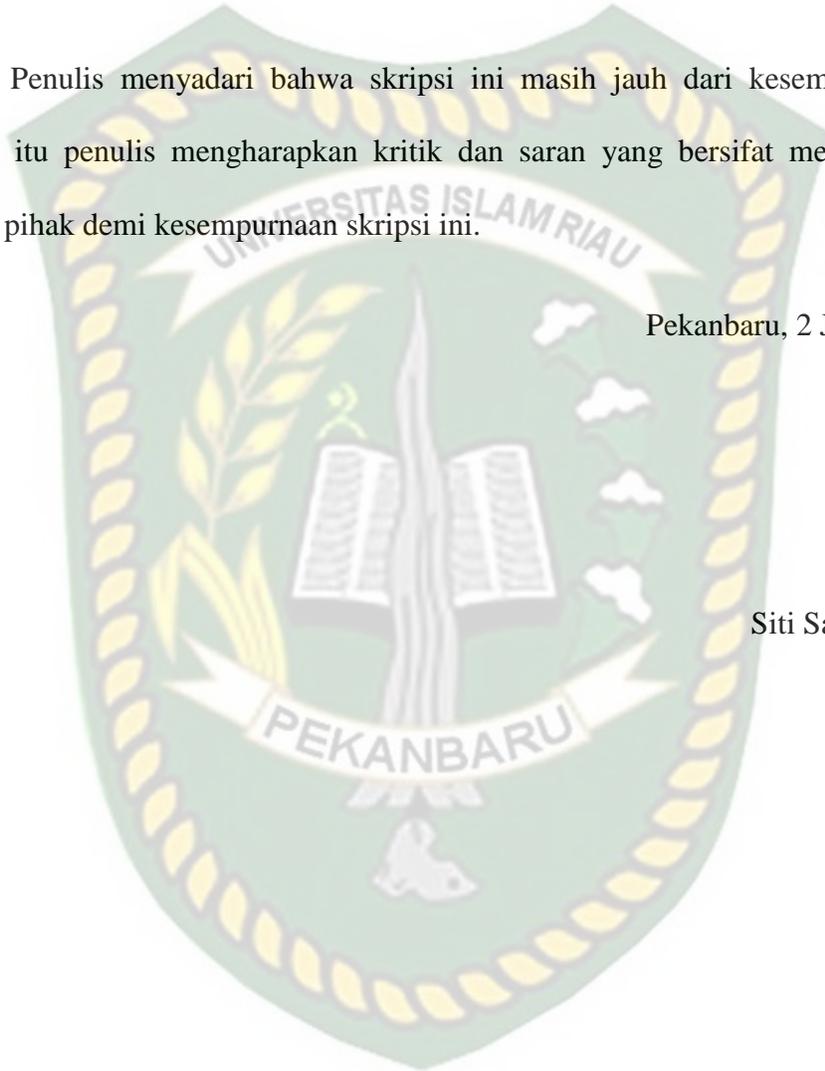
3. Bapak Fikri, M.Si., Ph.D selaku wakil dekan I, dan sekaligus sebagai pembimbing I saya, terima kasih bapak atas bimbingan, waktunya untuk terus memimbing saya menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Irma Kusuma Salim, M.Psi., Psikolog selaku wakil dekan II, dan juga selaku pembimbing II saya. Terima kasih ibuk atas waktu dan bimbingannya selama ini.
5. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku wakil dekan III.
6. Ibu Yulia Herawaty., S.Psi.,MA selaku ketua program studi fakultas psikologi universitas islam riau.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan serta ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama penulis belajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
8. Segenap pengurus tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
9. Terima kasih untuk kedua orang tua saya. Terimakasih Ibu, ayah untuk semuanya, terima kasih untuk kasih sayangnya, cintanya, doanya, motivasi dan segala perjuangannya.
10. Terima kasih untuk abangku (Kayat Khomaini) yang selalu memberi semangat dan doa untuk aku.
11. Terima kasih untuk nenek yang selalu memberi doa untuk aku.
12. Terima kasih untuk mak onga dan baba yang selalu kasih semangat, nasehat dan doanya..

13. Dan terima kasih juga teman-teman seperjuang diluar atau didalam kampus, khusus kinan, imah dan nisa semoga skripsi segera kelar, terima kasih sudah menjadi teman fani dipengujung perkuliahan ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, 2 Januari 2020

Siti Sarah



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	x
<b>ABSTRAK</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan masalah . .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	11
A. Stres Kerja .....	11
1.Pengertian Stres Kerja .....	11
2.Aspek-aspek Stres Kerja .....	13
3.Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerjal .....	14

B.. Dukungan Sosial Suami .....	16
1. Pengertian Dukungan Sosial Suami .....	16
2. Aspek-aspek Dukungan Sosial.....	19
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial.....	25
C. Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Stres Kerja Istri Ynag Bekerja Di Bank.....	26
D. Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	28
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	29
D. Metode Pengumpulan Data .....	30
E. Validitas dan Reabilitas Penelitian .....	33
F. Metode Analisis Data.....	35
G. Uji hipotesis .....	36
H. Prosedur Penelitian.....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
A. Persiapan penelitian.....	40
B. Pelaksanaan penelitian .....	40
C. Hasil analisis data .....	41
1. Hasil uji deskriptif .....	41
2. Uji asumsi.....	43

D. Pembahasan .....	47
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	52
A. Kesimpulan.....	52
B. Saran.....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	

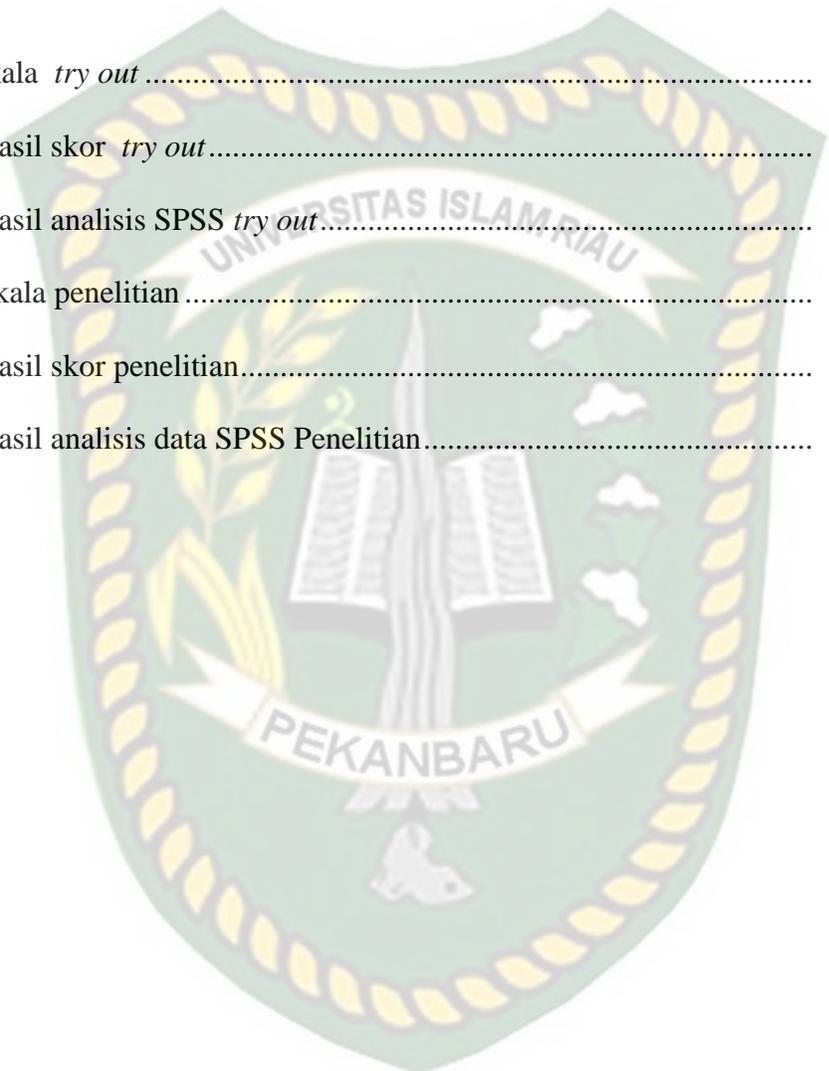


## DAFTAR TABEL

1.1. Blue print Stres Kerja sebelum <i>try out</i> .....	32
1.2. Blue print Dukungan Sosial Suami sebelum <i>try out</i> .....	33
2.1 Blue print Stres Kerja setelah <i>try out</i> .....	38
2.2 Blue Print Dukungan Sosial Suami setelah <i>try out</i> .....	39
3.1 Deskripsi data penelitian .....	41
3.2 Skor stress kerja .....	42
3.3 Skor dukungan sosial suami.....	43
3.4. Hasil uji asumsi normalitas .....	44
3.6. Hasil Uji Korelasi .....	46
3.7. Hasil Uji R-Squared .....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

- 1.1. Skala *try out* .....
- 1.2. Hasil skor *try out* .....
- 2.1 Hasil analisis SPSS *try out* .....
- 2.2. Skala penelitian .....
- 3.1. Hasil skor penelitian .....
- 3.2. Hasil analisis data SPSS Penelitian .....



# HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL SUAMI DENGAN STRES KERJA ISTRI YANG BEKERJA DI BANK

SITI SARAH

158110070

FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## ABSTRAK

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan emosi dan fisik yang dialami oleh seseorang. Keadaan ini akan berpengaruh kepada kualitas kerja pada istri yang bekerja di Bank. Oleh karena itu, berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi untuk menurunkan stres kerja adalah adanya dukungan sosial dari suami. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial suami dengan stres kerja istri yang bekerja di Bank. Subjek penelitian ini adalah karyawan Bank BRI Pekanbaru sebanyak 123 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu Teknik Sampling Jenuh. data penelitian diambil menggunakan skala stres kerja sebanyak 35 aitem dan skala dukungan sosial suami sebanyak 18 aitem. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *korelasi product moment*. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai Signifikan  $-0,184^*$  ( $p < 0.05$ ), artinya terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial suami dengan stres kerja istri yang bekerja di Bank. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial suami maka semakin rendah stres kerja yang dirasakan oleh istri yang bekerja di Bank. Adapun sumbangan efektif dari dukungan sosial kepada stres kerja adalah sebesar 3,4%.

**Kata kunci:** Dukungan Sosial Suami, Stres Kerja, Karyawan Bank

**RELATIONSHIP BETWEEN HUSBAND SOCIAL SUPPORT WITH WIFE  
WORK STRESS WORKING IN BANKS**

**SITI SARAH**

**158110070**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**ABSTRAK**

*Job stress is a condition of emotional and physical tension experienced by someone. This situation will affect the quality of work for the wife who works at the Bank. Therefore, based on previous research shows that one of the factors that can influence to reduce work stress is the lack of social support from the husband. The subjects of this study were 123 employees of BRI Pekanbaru Bank. The subject taking technique used is sampel jenuh. Measuring instruments used were a work stress scale of 35 items and the husband's social support scale of 18 items. The analysis used in this study is the product moment correlation. The results of statistical analysis show the Sig-value 0.184 \* ( $p < 0.05$ ), so the higher the husband's social support, the lower the work stress felt by the wife who works at the Bank. Meaning that there is a significant relationship between husband's social support and work stress of the wife working at the Bank and make an effective contribution of 3.4% ,*

*Keywords: Husband Social Support, Job Stress, Bank Employees*

# العلاقة بين الدعم الاجتماعي من الزوج وضغوط العمل عند الزوجة التي تعمل في البنك

سيتي سارة

158110070

كلية علم النفس  
الجامعة الإسلامية الريوية

## ملخص

ضغوط العمل هي حالة من التوتر العاطفي والجسدي الذي يعاني منه الشخص. سيؤثر هذا الموقف على جودة العمل للزوجة التي تعمل في البنك. بناءً على الأبحاث السابقة، تبين أن أحد العوامل التي له تأثير في تخفيف ضغوط العمل هو وجود دعم اجتماعي من الزوج. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الدعم الاجتماعي من الزوج وضغوط العمل لدى الزوجات العاملات في البنك. تتمثل عينة هذه الدراسة في 123 موظفة تعملن في بنك BRI باكنبارو، وتقنية أخذ العينات المستخدمة هي تقنية أخذ العينات المشبعة. تم أخذ البيانات البحثية باستخدام مقياس ضغط العمل المكون من 35 عنصرًا ومقياس الدعم الاجتماعي من الزوج والذي يتكون من 18 عنصرًا. والتحليل المستخدم في هذه الدراسة هو *korelasi product moment*. أظهر التحليل الإحصائي قيمة كبيرة بقيمة  $(p < 0.05)$   $-0,184^*$ ، وهذا يعني أن هناك علاقة كبيرة بين الدعم الاجتماعي من الزوج وضغوط العمل لدى الزوجات العاملات في البنك. وهذا يعني أنه كلما زاد الدعم الاجتماعي من الزوج، انخفض ضغط العمل الذي تشعر به الزوجة العاملة في البنك. ومساهمة فعالة من الدعم الاجتماعي لضغط العمل هو 3.4 %.

الكلمات المفتاحية: الدعم الاجتماعي من الزوج، ضغوط العمل، موظفة البنك

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Salah satu pekerjaan yang memiliki tingkat stres yang tinggi salah satunya pegawai bank. Perkembangan dan persaingan yang tinggi seperti perkembangan perbankan semakin pesat membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi saat ini. Dalam hal ini perusahaan-perusahaan dituntut untuk menjalankan perannya yang lebih baik dalam mencapai tujuan meningkatkan kinerja perusahaan secara optimal. Hal ini menyebabkan tuntutan pekerjaan terhadap karyawan semakin tinggi dan stres kerja pada karyawan pun meningkat. Masalah seperti ini merupakan reaksi biologis dan psikososial yang selalu muncul ketika individu merasa tertekan (Sarafino & Smit dalam Wijaya, 2019).

Stress kerja yang dialami perempuan yang bekerja di bank adalah tuntutan pekerjaan yang tinggi, target perusahaan yang harus dikejar dalam waktu yang telah ditentukan, dan jika pekerjaan belum selesai maka karyawan diharuskan untuk lembur demi menyelesaikan pekerjaan. Bagi pegawai bank yang sudah menikah, stress kerja makin meningkat dikarenakan pagi-pagi sudah bangun untuk menyiapkan sarapan, mengantar anak sekolah, masuk kerja jam 7 pagi pulang sore, itu semua yang membuat stress kerja meningkat. Semua pekerjaan menjadi istri, ibu dan

pegawai bank merangkap menjadi satu, tidak mudah untuk menjalankan itu maka sangat diperlukan dukungan sosial dari orang terdekat yaitu suami.

Dampak dukungan sosial dari suami sangat berpengaruh besar bagi istri dikarenakan istri merasa dihargai, dianggap ada, dan diinginkan didalam keluarga. Karna tidak mudah menjadi istri yang harus mengurus suami, mengurus anak-anak dan bekerja untuk membantu perekonomian keluarga. Dukungan sosial yang diberikan suami kepada istri bisa dimulai dari hal kecil seperti membantu istri membersihkan rumah, mengantar anak sekolah, membantu istri memasak saat memnyiapkan makan malam untuk keluarga, mendengarkan cerita istri atau kecupan dikeningnya saat hendak tidur. Sebagai seorang istri yang bekerja di bank dukungan sosial dari suami mampu membuat kinerja istri lebih baik, karna istri merasa diberi dukungan yang penuh oleh suami.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan berfikir dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan kerjanya maupun luar pekerjaannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja (Sondang,2007). Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak bila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya (Waluyo, 2013).

Menurut Beehr and Newman (Wijono, 2010) mengartikan stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi antara manusia dan pekerjaan yang

ditandai oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpan dari fungsi normal mereka. Menurut Bass & Barret (Rumeser & Tambuyun, 2011) kondisi negative akibat stress kerja tidak hanya mempengaruhi kondisi psikis karyawan namun kondisi fisiknya juga ikut dipengaruhi. Dari beberapa yang telah dijelaskan diatas bahwa sumber stres dalam pekerjaan dapat beraneka ragam seperti beban tugas, dan kurangnya dukungan sosial dari seseorang sekitar (Sondang,2007).

Stres bisa menimbulkan banyak dampak negatif bagi tubuh dan kesehatan. Stres juga menjadi penyebab utama sakit jangka panjang terutama dikalangan para pekerja.dalam studi ini diketahui seseorang yang bekerja sebagai staf di sector public merupakan orang yang paling rentan mengalami stress yang bisa memicu penyakit jangka panjang. Kondisi ini biasanya disebabkan oleh adanya tekanan dan tuntutan besar terhadap hasil kerja yang tinggi serta bertemu dengan banyak orang (Ahmad, 2011). Salah satu alternative penurunan stres pada diri pekerja salah satunya karena mendapatkan dukungan sosial baik dari pasangan, keluarga ataupun lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan dukungan sosial juga merupakan cara yang paling efektif yang dapat digunakan seseorang untuk menyesuaikan diri dari peristiwa yang sulit dan penuh tekanan (Kim, Sherman & Taylor, 2008). Berdasarkan dari hasil sebuah penelitian yang dilakukan pada anggota Polri Direktorat Reserse Kriminal Polda X menyatakan bahwa kedua variabel

Menurut Sarason (dalam Kuntjoro, 2002) dukungan sosial adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi kita. Seperti layaknya seseorang yang ingin terlihat ingin dianggap oleh

lingkungan sekitarnya dalam bentuk seperti dukungan, dimana seseorang tersebut merasa dirinya berarti, dimana seseorang yang mendapatkan dukungan sosial dapat membuat dirinya semangat dan percaya diri.

Penelitian yang telah dilakukan tepatnya pada salah satu Rumah Sakit yang berada di Jakarta menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan stress kerja (Wijaya, 2019). Penelitian yang sama dengan hasil berbeda yang dilakukan pada sebuah rumah sakit di Yogyakarta dimana terdapat hasil negatif signifikan dari hubungan antara dukungan sosial dengan stress kerja.

Peneliti lainnya yang meneliti tentang hubungan antara dukungan sosial dengan stress kerja pada karyawan Solopos menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan stresss kerja. Hubungan negatif yang dimaksud menggambarkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah stress kerja pada karyawan dan sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi stress kerja pada karyawan (Dodiansyah, 2014).

Kemudian berbeda dari penelitian sebelumnya, penelitian yang di lakukan oleh Andriani (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan stress kerja pada karyawan pelabuhan laut wilayah ‘X’. Hubungan antara dukungan sosial dan stress kerja tersebut lebih terlihat signifikan pada subjek dengan usia dibawah 20 - 40 tahun. Selanjutnya penelitiain yang dilakukan oleh Isnovijanti (2002) yan meneliti tentang pengaruh dukungan sosial terhadap stress kerja dan kepuasan kerja dan juga pengaruh stress kerja terhadap

kepuasan kerja. Penelitian dilakukan di Polres Pati Polda Jateng, yang mana penelitian ini menunjukkan dukungan sosial secara signifikan berpengaruh terhadap stress kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Darminto (2013) yang meneliti tentang pengaruh dukungan sosial terhadap stress kerja pada karyawan yang menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja pada karyawan upt pengelolaan sumber daya air bendungan solo bojonegoro.

Penelitian yang dilakukan oleh Janice dan Wijaya (2016) yang meneliti tentang pengaruh dukungan sosial terhadap stress kerja perawat bangsal rawat inap di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara dukungan sosial terhadap stress kerja perawat. Pada penelitian ini cenderung memiliki dukungan sosial yang tinggi, namun bila kedua variabel disandingkan maka akan memberikan pengaruh yang negatif atau berlawanan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anugrahi (2017) yang meneliti tentang hubungan antara perubahan organisasi dan dukungan sosial dengan stress kerja pada karyawan pelaksana PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi yang menyebutkan bahwa dukungan sosial berhubungan negatif dengan stress kerja pada karyawan.

Menurut pengamatan yang dilakukan peneliti penyebab stres kerja pada wanita yang bekerja di bank disebabkan karena banyaknya tanggung jawab yang di harus dilakukannya, seperti bangun pagi untuk memasak sarapan, mengantar anak sekolah dan mengerjakan pekerjaan rumah lainnya. Ditambah lagi mereka bekerja

dari pagi sampai sore, ketika sudah pulang kerumah masih harus menyiapkan makan malam untuk anak dan suami, membantu anak membuat pr, terkadang kerja tidak menentu ada saat dimana mereka harus lembur.

Fenomena yang baru-baru ini Jakarta Pusat ditemukan karyawan bank BRI, Meritha Vridawati (26) yang ditemukan tewas di selokan air dekat Thamrin City, Jalan boulevard, Kebon Melati, Tanah Abang, Jakarta Pusat, Senin pagi. Ia diduga tewas setelah terjun bebas dari area parkir di lantai 10. Kapolres Metro Jakarta Pusat, Kombes Roma Hutajulu mengatakan Korban diduga nekad mengakhiri hidupnya lantaran stres akibat tekanan pekerjaan. Suami korban mengatakan mengatakan korban pagi-pagi pamit berangkat kerja tapi tidak pulang-pulang dan akhirnya dapat kabar bahwa istrinya sudah meninggal. Saksi ditempat kejadian mengatakan ada mendengar ada suara teriakan saat lagi ngobrol dengan temannya, ketika di cek, ditemukan mayat wanita yang lompat dari lantai 10 (Baskoro, 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada wanita yang bekerja di bank adalah dukungan sosial dari suami. Menurut Brownel dan Shumaker (dalam Sulistyawati, 2010) terdapat efek tidak langsung dari dukungan sosial berarti dukungan sosial mempengaruhi kesejahteraan individu dengan mengurangi tingkat keparahan stres dari suatu peristiwa. Dukungan sosial dapat diperoleh dari sejumlah orang yang dianggap penting (*significant others*) seperti suami, anak, orang tua, saudara atau kerabat dan teman akrab (Kumolohadi, 2001). House dan Kahn (dalam Kumolohadi, 2001) mengungkapkan bentuk-bentuk dukungan sosial yaitu, *dukungan*

*emosional*, dukungan ini ditunjukkan melalui ekspresi empati, perhatian dan kepedulian terhadap seseorang.

Jepang terkenal sebagai negara yang masyarakatnya memiliki etos kerja tinggi, karena tingginya para karyawan kantor diperusahaan-perusahaan Jepang diketahui terbiasa untuk lembur bekerja keras hingga pada titik kelelahan. Akibatnya beberapa kali dilaporkan oleh media internasional ada beberapa karyawan di Jepang yang bekerja hingga meninggal dunia. Ada yang karena kelelahan ada juga yang karena bunuh diri. Hasil survei terbaru yang digelar oleh pemerintah menunjukkan satu dari empat orang Jepang setidaknya pernah mempertimbangkan untuk melakukan tindak bunuh diri atau sebesar 23,6 persen. Angka ini sendiri naik sebanyak 0,2 persen dari hasil survei yang dilakukan sebelumnya, yaitu di tahun 2012 (Anwar 2017).

Terdapat kasus lainnya yang terjadi di BRI Syariah cabang Makassar tahun 2010 banyak karyawan BRI Syariah yang mengalami stres kerja dan stres ringan berat. Hal itu disebabkan karena petinggi BRI syariah tidak melakukan pencegahan stres kerja dengan melakukan pelatihan prakerja yang bermanfaat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, perlu adanya pengaturan jadwal kerja yang baik sehingga tidak ada lagi pekerja yang bekerja lebih dari 8 jam perhari, serta perlu adanya penambahan karyawan sehingga akan mengurangi pekerjaan pada unit-unit yang ada.

Kasus lain terjadi di bank Sulut cabang utama, stres yang terjadi adalah kompensasi yang tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan. Hal itu membuat stress

karyawan yang bekerja agar mendapatkan kompensasi demi keberlangsungan hidup karyawan bank. Disini pimpinan perusahaan tidak mengevaluasi kebijakan-kebijakannya yang sebelumnya berpotensi menimbulkan stress bagi karyawan. Diperlukan upaya-upaya nyata yang berkesinambungan untuk menurunkan tingkat stress karyawan di tempat kerja, begitu juga dengan kompensasi ada baiknya pemberian kompensasi bagi karyawan harus sesuai dengan hasil kinerja para karyawan.

Kejadian yang sama juga terjadi di salah satu Bank BRI cabang Bogor, stress kerja yang terjadi pada karyawan BRI cabang Bogor terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tahap hidup organisasi. Pihak manajemen Bank BRI cabang Bogor sudah mengupayakan penanggulangan stress kerja yang dialami karyawan, namun implementasinya belum optimal. Upaya penanggulangan stress kerja karyawan menurut persepsi karyawan mencakup kesejahteraan karyawan, komunikasi, dan penilaian kinerja, sedangkan menurut persepsi manajemen mencakup karyawan, pengembangan karyawan, komunikasi, dan penilaian kinerja.

Seperti yang kita lihat dari paparan diatas bahwa dukungan sosial sangat dibutuhkan didalam diri seseorang dimana dukungan sosial dapat mengurangi tingkat stres dan ketenangan. Dukungan sosial melibatkan hubungan sosial yang berarti, sehingga dapat menimbulkan pengaruh positif bagi si penerimanya seperti yang dijelaskan (Melati, 2012). Mencatat bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan psikologis.

Masalah di bank berdasarkan hasil observasi di bank BNI, karyawan wanita mendapat tekanan kerja harus bisa mengejar target mendapatkan banyak nasabah agar menabung atau menyimpan uang di bank, lembur saat akhir bulan demi mengejar deadline, jam istirahat yang kurang karna bekerja dari pagi hingga sore. Dukungan sosial suami yang diberikan kepada istri membuat istri merasa aman, memiliki harga diri.

Kepedulian dan dukungan dari orang-orang disekitar kita membuat kita lebih merasa bahwa kita lebih dihargai dan disayangi. Dukungan sosial juga dapat membuat individu merasa lebih bersemangat dan percaya diri (Kuntjoro, 2002). Dukungan sosial juga akan membuat seseorang akan merasa lebih tenang dan mendapat kesejahteraan psikologis.

### **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalahnya ialah “Adakah Hubungan Dukungan Sosial Suami Dengan Stress Kerja Terhadap Istri Yang Bekerja Di Bank ”?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Dukungan Sosial Suami Dengan Stress Kerja Terhadap Istri Yang Bekerja Di Bank Mandiri.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Terutama dalam hal dukungan sosial dan stress kerja.

### **2. Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan yang memiliki bagian produksi pada struktur organisasinya, seperti perusahaan manufaktur, sehingga dapat lebih memperhatikan masalah dukungan sosial dan stres kerja, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Selain bagi perusahaan, penelitian ini juga berguna bagi karyawan. Karyawan juga dapat memperhatikan dukungan sosial di sekitar mereka untuk mengurangi stres kerja. selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. STRES KERJA

##### 1. Pengertian Stres Kerja

Stress kerja menurut bahasa adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang karena adanya tekanan yang berasal dari dalam atau dari luar. Pada orang yang bekerja, stress yang dialami disebut dengan stress kerja. stress kerja merupakan keadaan ketegangan yang menjadikan tidak seimbangnya fisik dan psikis seseorang pekerja sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan juga kondisinya. Pengertian lain dari stress kerja, yaitu perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Stress kerja menurut Handoko (2001) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, dimana stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Muchas (2005) yang menyebutkan bahwa stress kerja adalah tekanan pekerjaan yang dialami karyawan yang menyebabkan hambatan pada proses berpikir, emosional dan gangguan kondisi fisik yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesehatan, bahkan dapat mengancam kemampuan untuk mengatasi lingkungan.

Greenberg (2004) menyatakan bahwa stres kerja adalah kombinasi dari sumber tekanan di tempat kerja, karakteristik individu dan sumber stres organisasi

lainnya. Sedangkan menurut Beehr dan Newman (Luthans, 2005) stress kerja adalah sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Sofyadi dan Garniwa (2007) menambahkan stress kerja merupakan hasil yang penting dari interaksi antara tugas pekerjaan dengan individu-individu yang melaksanakan pekerjaan itu. Definisi itu menekankan pada bagaimana tugas dan individu dapat saling berinteraksi dan menghasilkan stress.

Stress kerja menurut (Kaswan, 2017) adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta ditandai oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stress kerja adalah stress yang berkaitan dengan pekerjaan. (Wijono, 2010) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif seseorang dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu. (Munandar, 2001) stress kerja adalah suatu kondisi negatif yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan menyebabkan timbulnya penyakit fisik atau mental, atau mengarah ke prilaku yang tidak normal.

Djaali dan Muljono (2007) mengatakan stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat kekuatan dan tanggapan sebagai interaksi dalam diri seseorang, akibat dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan di tempat kerja, yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti atau penting. Robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang dihadapkan pada peluang, tuntutan

atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diharapkan oleh seseorang dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Rice (1999) mengatakan seseorang dikatakan mengalami stress kerja jika stress yang dialami melibatkan pihak organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja, namun penyebabnya tidak hanya dalam perusahaan tetapi masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah atau masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan juga dapat menjadi stress kerja. Beehr dan Newman (1978) dalam penelitiannya mengatakan bahwa stress kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut. Kavangh, Hurst dan Rose (1990) berpendapat bahwa stress kerja merupakan suatu ketidakseimbangan persepsi antara tuntutan dari karakteristik pekerjaan dan persepsi individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tindakan.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah tekanan pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan gangguan fisik yang dapat menghadap kinerja seseorang.

## **2. Aspek-aspek stres Kerja**

Adapun aspek-aspek stress kerja menurut (Robbins dan Judge, 2008) yaitu :

### **a. Aspek Fisiologis**

Aspek Fisiologis merupakan gejala fisik yang memberikan perubahan-perubahan yang terjadi terhadap metabolisme organ tubuh, sehingga gejala stress kerja ini dapat ditemukan seperti : meningkatnya detak jantung, pusing, sakit kepala.

b. Aspek Psikologis

Aspek psikologis yang sering ditemukan dalam stress ini yaitu ketidakpuasan dalam bekerja, beberapa hal yang termasuk dalam aspek psikologis yaitu : kecemasan, ketegangan, mudah marah, gelisah, kebosanan.

c. Aspek Perilaku

Stress kerja pada aspek ini ditunjukkan melalui perilaku mereka, dimana perilaku ini memberikan perubahan-perubahan atau situasi menurutnya produktivitas mereka, menghindari pekerjaan atau ketidakhadiran dalam pekerjaan dan pola tidur yang tidak baik.

d. Aspek Organisasional

Stress yang dapat menimbulkan gangguan dalam hubungan organisasi, yang meliputi rendahnya partisipasi dan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, pekerja juga memperlihatkan kurangnya perhatian pada organisasi, dan ditemukan adanya konflik dengan rekan kerja.

### 3. Faktor-Faktor Stress Kerja

Faktor-faktor yang dapat menyebabkan munculnya perilaku stress kerja menurut Robbins dan Judge (2008), yaitu :

a. Faktor Lingkungan

Faktor Lingkungan mencakup hal-hal seperti perubahan kondisi ekonomi, kondisi politik, kondisi teknologi. Perubahan dalam siklus bisnis akan menciptakan ketidakpastian ekonomi. Misalnya ketika ekonomi menurun, karyawan akan cemas terhadap kesejahteraan mereka, dan keadaan

politik yang bisa menimbulkan keadaan yang tidak stabil bagi negara serta perubahan teknologi juga mempunyai efek yang besar pada seseorang dan hal itu tentu akan terbawa ke dalam pekerjaan, dimana inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seseorang jadi usang dalam waktu singkat sehingga menimbulkan stress.

b. Faktor Organisasi

Beberapa contoh faktor organisasi yang dapat menyebabkan stress di tempat pekerjaan yaitu :

1. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang yang meliputi desain pekerjaan individual, kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan. Kondisi kerja seperti ruangan kerja yang terlalu panas atau terlalu dingin, ruangan yang kecil, berisik, penerangan kurang, dan iklim politis yang tidak aman dalam pekerjaan yang akan memicu stress bagi karyawan.
2. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang di mainkan dalam organisasi. Seperti desakan waktu, beban kerja yang berlebihan, pekerjaan baru yang belum dipelajari terlebih dahulu, kualitas supervise yang jelek, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, ketidakmampuan menyuarakan keluhan dan umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memuaskan merupakan sumber stress.

3. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Dimana kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan, rekan kerja yang tidak menyenangkan atau menurunnya hubungan antara karyawan, dan hubungan antar pribadi yang buruk yang dapat menyebabkan stress yang cukup tinggi khususnya diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

c. Faktor-faktor pribadi

Faktor-faktor ini mencakup masalah keluarga, masalah ekonomi, masalah pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Hubungan keluarga dan pribadi menjadi faktor yang penting saat ini.

## **B. DUKUNGAN SOSIAL**

### **1. Pengertian Dukungan Sosial**

Dukungan sosial adalah suatu bentuk tingkah laku yang menumbuhkan perasaan nyaman dan membuat individu percaya bahwa individu dihormati, dihargai, dicintai, dan bahwa orang lain bersedia memberikan perhatian dan keamanan. Dukungan sosial adalah kenyamanan, kepedulian, penghargaan, maupun bantuan dalam bentuk lainnya yang diterima individu dari orang lain ataupun kelompok (Sarafino & Smith,2011).

Sarason dan Sarason (Smet, 1994) dukungan sosial dibentuk melalui kedekatan dari teman, keluarga, anak dan pasangan yang berupa pemberian masukan dan saran baik secara verbal maupun non verbal, pertolongan nyata atau tidak nyata, perilaku yang membuat si penerima merasa dilindungi dari hal yang negatif. Semetara dukungan sosial menurut King (2010) adalah informasi dan umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai, diperhatikan, dihargai, dihormati, dan dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang timbal balik.

Gottlieb (1983) menyatakan bahwa dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasehat verbal dan non verbal. Bantuan yang nyata atau tindakan yang diberikan kepada individu oleh orang lain didapat karena hubungan individu tersebut dengan lingkungan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi diri individu itu sendiri. Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan sosial secara emosional merasa lega karena diperhatikan. Sehingga dengan adanya dukungan tersebut, dapat menguntungkan individu yang menerimanya. Menurut Rook (1985), mengatakan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu fungsi dari ikatan sosial dan ikatan-ikatan sosial tersebut akan menggambarkan tingkat kualitas umum dari hubungan interpersonal seseorang.

Dukungan sosial adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan, maupun bantuan dalam bentuk lainnya yang diterimanya individu dari orang lain ataupun dari kelompok (Sarafino, 2002). Taylor, Peplau, & Sears (2000). Menurut mereka, dukungan sosial adalah pertukaran interpersonal dimana seorang individu

memberikan bantuan pada individu lain. Selain itu, menurut Kate dan Khan (Masbow, 2009) berpendapat, dukungan sosial adalah perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu.

Rook dalam Smet (1994) mengatakan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu fungsi dari ikatan sosial, dan ikatan-ikatan sosial tersebut menggambarkan tingkat kualitas umum dari hubungan interpersonal. Ikatan dan persahabatan dengan orang lain dianggap sebagai aspek yang memberikan kepuasan secara emosional dalam kehidupan individu. Saat seseorang didukung oleh lingkungan maka segalanya akan terasa lebih mudah. Dukungan sosial menunjukkan pada hubungan interpersonal yang melindungi individu terhadap konsekuensi negatif dari stres. Dukungan sosial yang diterima dapat membuat individu merasa tenang, diperhatikan, dicintai, timbul rasa percaya diri dan kompeten. Teori lain mengemukakan bahwa dukungan sosial adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi kita (Sarason dalam Kuntjoro, 2002).

Menurut Santrock (2006) dukungan sosial adalah sebuah informasi atau tanggapan dari pihak lain yang disayangi dan di cintai, yang menghargai dan menghormati, mencakup suatu hubungan komunikasi dan situasi yang saling bergantung. Adapun sumber dukungan sosial menurut Sarafino dan smith (2011) bisa berasal dari berbagai sumber seperti dari orang tua, teman, pasangan, dan organisasi komunitas.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dukungan sosial diartikan dengan adanya bantuan atau dukungan yang diterima individu dari orang lain dalam kehidupannya sehingga individu tersebut merasa bahwa orang lain memperhatikan, menghargai, dan mencintainya. Maka dari itu, setiap individu memerlukan sebuah dukungan baik secara moril, material maupun sosial untuk bisa memotivasi diri individu, menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Hasil penelitian Bolger, Zuckerman dan Kessler (2000) melakukan penelitian untuk melihat bagaimana efek dukungan sosial pada saat seseorang mengalami stress, terutama yang berkaitan dengan kecemasan dan depresi. Hasil penelitiannya mengungkap bahwa dukungan sosial meningkatkan kemampuan beradaptasi terhadap stresor pada umumnya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial yang dirasakan dan stress kerja.

## **2. Aspek-aspek Dukungan Sosial**

Adapun dukungan sosial dapat diukur menurut pendapat Safarino dan Smith (2011), yang terdiri dari lima aspek dukungan sosial yaitu sebagai berikut:

### **a. Dukungan Emosional**

Dukungan ini seperti perhatian, empati, ungkapan rasa kepedulian, dan turut prihatin terhadap seseorang. Dukungan ini akan membuat penerima dukungan merasa nyaman, kembali tenang, merasa memiliki dan dicintai ketika

individu tersebut mengalami stres, memberi bantuan seperti semangat dan cinta.

b. Dukungan penghargaan

Dukungan ini ada ketika seseorang memberikan penghargaan positif kepada orang yang sedang stres, atau persetujuan terhadap ide ataupun perasaan individu. Dukungan ini dapat menyebabkan individu yang menerima dukungan membangun rasa menghargai dirinya, percaya diri, dan merasa bernilai. Dukungan jenis ini akan sangat berguna ketika individu mengalami stres karena tuntutan tugas yang lebih besar daripada kemampuan yang dimilikinya.

c. Dukungan instrumental

Dukungan ini melibatkan dukungan secara langsung, seperti seseorang memberi atau meminjamkan uang, atau membantu tugas-tugas disaat stress.

d. Dukungan informasi

Dukungan ini terdiri dari nasehat, arahan, saran maupun penilaian tentang bagaimana individu melakukan sesuatu. Misalnya orang-orang disekitar individu akan memberikan dukungan dengan cara menyarankan beberapa pilihan yang dapat dilakukan individu dalam mengatasi masalah yang membuatnya stres.

e. Dukungan kelompok

Merupakan dukungan yang dapat menyebabkan individu merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dimana anggota-anggotanya dapat saling berbagi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek dukungan sosial keluarga terbagi lima yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan kelompok.

Sementara menurut House (Smet, 1994) mengutarakan bahwa terdapat empat aspek dari dukungan sosial yaitu :

a. Dukungan emosional

Dukungan emosional mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian orang yang bersangkutan.

b. Dukungan Penghargaan

Dukungan penghargaan terjadi lewat ungkapan hormat (penghargaan) positif untuk orang itu, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu, dan perbandingan positif orang itu dengan orang-orang lain, seperti misalnya orang-orang yang kurang mampu atau lebih buruk keadaanya.

c. Dukungan Instrumental

Dukungan Instrumental mencakup bantuan langsung. Cohen dan Syme serta House dalam Rohman, Prihatanti dan Rosyid (1997) mengatakan bahwa dukungan ini merupakan penyediaan piranti guna menunjang kelancaran kerja,

secara langsung akan meringankan beban yang ditanggung seseorang. Meliputi bantuan suatu benda, membantu pelaksanaan pekerjaan, termasuk memberi peluang waktu.

d. Dukungan Informatif

Dukungan informative mencakup memberi nasehat, petunjuk-petunjuk, saran-saran atau umpan balik.

Sedikit berbeda dengan Hurrell, dkk, Riggio (2003) membagi faktor-faktor penyebab stress kedalam 2 bentuk yaitu :

a. Penyebab-penyebab organisasional.

Penyebab-penyebab organisasional merupakan penyebab stress yang berasal dari dalam lingkungan kerja, yang dapat dibedakan menjadi sebagai berikut :

1) Penyebab yang berasal dari pekerjaan

Penyebab yang berasal dari pekerjaan dapat dibedakan menjadi sebagai berikut :

a) Beban kerja berlebihan (Work Overload)

Terjadi saat pekerjaan membutuhkan kecepatan, hasil atau konsentrasi yang berlebihan.

b) Kurang dimanfaatkan (Underutilization)

Terjadi pada saat seseorang merasa bahwa pekerjaannya tidak menggunakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya yang berkaitan dengan pekerjaannya.

c) Ketidakpastian kerja (Job Uncertainty)

Terjadi pada saat aspek-aspek pekerjaan seperti tugas dan persyaratannya tidak diberitahukan secara jelas, sehingga karyawan tidak yakin dengan tugas dan tanggung jawabnya.

d) Kondisi fisik tempat kerja (Physical condition)

Kondisi fisik tempat kerja meliputi temperatur tinggi, kebisingan, kurangnya pencahayaan dan ventilasi, serta tempat kerja yang membahayakan keselamatan dan kesehatan.

2) Penyebab yang berasal dari relasi dengan karyawan lain

Penyebab yang berasal dari relasi dengan karyawan lainnya terdiri dari:

a) Stress interpersonal ( Interpersonal sres)

Terjadi pada saat seseorang mengalami kesulitan untuk membangun dan memelihara hubungan dengan orang lain di lingkungan kerja, serta pada saat seseorang berada pada situasi konflik dengan rekan kerjanya.

b) Kurangnya pengawasan (Lack of control)

Stress dapat terjadi jika seseorang merasa kurang diawasi baik dalam hal lingkungan kerja maupun perilaku bekerja mereka sendiri.

3) Perubahan dalam organisasi

Stress dapat terjadi jika terdapat perubahan pada organisasi kerja seperti reorganisasi perusahaan, penggabungan dua perusahaan atau akuisisi sebuah perusahaan oleh perusahaan lainnya, perubahan sistem

dan teknologi kerja, perubahan pada kebijakan perusahaan dan perubahan pada personil dan pada bagian manajerial.

b. Penyebab-penyebab individual.

Penyebab-penyebab individual merupakan penyebab stress yang berasal dari karakteristik individu karyawan sendiri, yang dapat dibedakan menjadi sebagai berikut:

1) Life events

Kejadian-kejadian dalam hidup yang dapat menyebabkan stress dapat berupa kejadian-kejadian traumatis seperti kematian pasangan atau seseorang yang dicintai, perceraian atau perpisahan, penyakit besar serta permasalahan financial dan hukum, namun dapat pula berupa kejadian-kejadian yang positif seperti pernikahan, kelahiran anak dan liburan.

2) Bentuk-bentuk perilaku Tipe A

Karakteristik perilaku Tipe A adalah dorongan dan daya saing yang berlebihan, perasaan bahwa keadaan mendesak dan ketidak sabaran serta permusuhan yang mendasar. Bentuk-bentuk perilaku tipe A ini menjadi dasar untuk kepribadian Tipe A. kepribadian Tipe A cenderung lebih muda terkena penyakit-penyakit yang berhubungan dengan stress seperti sakit jantung.

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Dukungan Sosial

Ada 3 faktor yang menyebabkan seseorang menerima dukungan (Sarafino dan Smith, 2011) :

a. Potensi Penerima Dukungan.

Tidak mungkin seseorang memperoleh dukungan sosial seperti yang diharapkannya jika dia tidak sosial, tidak pernah menolong orang lain, dan tidak membiarkan orang lain mengetahui bahwa dia sebenarnya memerlukan pertolongan. Beberapa orang tidak perlu assertive untuk meminta bantuan orang lain, atau merasa bahwa mereka seharusnya tidak tergantung dan menyusahkan orang lain.

b. Potensi Penyedia Dukungan

Seseorang yang seharusnya menjadi penyedia dukungan bisa saja tidak mempunyai sesuatu yang dibutuhkan orang lain, atau mungkin mengalami stress sehingga tidak memikirkan orang lain, atau bisa saja tidak sadar akan kebutuhan orang lain.

c. Komposisi dan Struktur Jaringan Sosial.

Maksud dari jaringan sosial adalah hubungan yang dimiliki individu dengan orang-orang dalam keluarga dan lingkungannya. Hubungan ini dapat bervariasi dalam ukuran (jumlah orang yang sering berhubungan dengan individu), frekuensi hubungan (seberapa sering individu bertemu dengan orang-orang tersebut), komposisi (apakah orang-orang tersebut keluarga, teman, pasangan, rekan kerja, dan sebagainya), dan kedekatan hubungan.

### **C. HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN DUKUNGAN SOSIAL**

pada saat seseorang bekerja maka pasti akan terdapat sumber-sumber stress (stressor) pada tempat ia bekerja tersebut. Stresor tersebut dapat berupa stressor dari lingkungan pekerjaan, lingkungan sosial pribadi dan individu itu sendiri. Stresor tersebut dapat berfungsi sebagai sumber eustress maupun sumber distress. Pada saat stressor menghampiri seseorang maka orang tersebut akan berusaha untuk beradaptasi. Namun jika pada kenyataannya seseorang tidak dapat beradaptasi dengan stresor tersebut maka orang tersebut akan mengalami apa yang dinamakan dengan stress kerja.

stress kerja merupakan tekanan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan gangguan fisik yang dapat menghambat kinerja seseorang. Dampak buruk dari stress kerja dapat berupa emosi yang labil, mudah lupa sampai kepada gangguan fisik seperti sakit penyakit. Adanya dampak buruk ini tentu saja akan menghambat kinerja seseorang dalam bekerja. Melihat adanya dampak buruk stress pada kinerja seseorang maka stress itu harus diatasi.

Salah satunya faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah ada tidaknya dukungan sosial (Smet, 1994). Menurut Smet dukungan sosial dapat berupa dukungan emosional, dukungan penghargaan, instrumental dan informatif. Dimana dukungan sosial tersebut dapat diperoleh seseorang dari keluarga, rekan sekerja, penyelia, sahabat dan koneksi dengan komunitas. Dukungan sosial ini yang kemudian

membantu seseorang untuk mengurangi stress dan menghadapi stresor dalam lingkungan kerjanya.

Berdasarkan penelitian beberapa ahli yang dimuat dalam Kim, Sherman dan Taylor (2008) dinyatakan bahwa dukungan sosial secara efektif mereduksi distress psikologis seperti depresi atau kecemasan selama masa-masa stress, dan hal tersebut diasosiasikan dengan berbagai keuntungan terhadap kesehatan mental, meliputi efek positif pada penyakit jantung koroner, diabetes, penyakit paru-paru, penyakit jantung, radang sendi dan kanker. Selain itu dukungan sosial juga mengurangi kemungkinan terkena penyakit, mempercepat pemulihan penyakit dan mengurangi angka kematian akibat sakit yang serius.

#### **D. HIPOTESIS**

Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja. Sehingga jika dukungan sosial tinggi maka stress kerja rendah. Sebaliknya jika dukungan sosial rendah maka stress kerja tinggi.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ialah objek atau pun kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Oleh sebab itu peneliti telah menetapkan dua variabel dalam penelitian. Variabel –variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) :Dukungan sosial
2. Variabel terikat (Y) : Stres Kerja

#### B. Defenisi Operasional

Adapun definisi operasional stres kerja dan dukungan sosial yaitu:

##### 1. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu peristiwa yang terjadi dalam organisasi dengan situasi yang tidak menyenangkan, membahayakan, mengganggu dan mengancam serta memberi tekanan terhadap prestasi kerja karyawan, dimana dapat mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan keadaan seseorang yang memaksa mereka untuk melakukan suatu tuntutan diluar batas kemampuannya untuk menghadapi tindakan tersebut. dua jenis stres kerja yang mungkin mengancam individu yaitu berupa tekanan dimana individu tidak dapat mencapai kebutuhannya atau persediaan yang terbatas untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut. stres kerja diukur dengan menggunakan skla yang telah disusun berdsarkan aspek-apsek yang dikemukakan

oleh Robbins dan Judge (2008) yang terdiri dari aspek fisiologis, aspek psikologis, aspek perilaku dan aspek organisasional.

## **2. Dukungan Sosial**

Dukungan sosial adalah bentuk dari rasa nyaman, rasa peduli, memberi pertolongan dalam bentuk apapun itu, dalam penelitian ini dapat diukur dengan menggunakan skala dukungan sosial menurut aspek dari Sarafino dan Smith (2011) yang terdiri dari lima aspek yaitu a) dukungan emosional berupa ungkapan rasa kepedulian, empati, dan perhatian. b) dukungan penghargaan berupa penghargaan positif dan dorongan untuk maju. c) instrumental yaitu bantuan langsung secara materi. d) dukungan informasi yang berupa pemberian nasehat dan pemberian saran,. Serta e) dukungan kelompok berupa kebersamaan dan persahabatan.

## **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi Penelitian**

Menurut Azwar (2012) populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian atau kumpulan-kumpulan individu yang sejenis pada daerah tertentu yang hendak dikenai generalisasi, kelompok subjek ini yang harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik yang membedakannya dengan kelompok yang lain.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu karyawan bank BRI Unit Pekanbaru diketahui sebanyak 123 orang yang telah menikah.

## b. Sampel Penelitian

Menurut Slovin (dalam Zulganef, 2018), sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk menyimpulkan atau menggambarkan populasi. Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi sesungguhnya yang akurat, dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan jumlah populasi sebanyak 123 orang maka, jumlah sampel untuk penelitian ini sesuai dengan Rumus Slovin eror 0,05 berjumlah 123 orang.

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{123}{1 + 123 \cdot (0,05)^2} \\ &= 123 \text{ orang.}\end{aligned}$$

Berdasarkan dari rumus tersebut teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampel jenuh. Dalam teknik sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Bungin, 2005).

## D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala. Skala adalah alat yang dapat membantu dalam mengumpulkan data. Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan ada skala stress kerja dan skala dukungan sosial.

## 1. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja dalam penelitian ini diadaptasi berdasarkan penelitian terdahulu yaitu Ginting (2019) dengan nilai koefisien bergerak  $<0,300$ . Sementara itu dari uji coba validitas skala stress kerja yang dilakukan peneliti dihasilkan koefisien yang bergerak antara 0,320 sampai 0,871. Koefisien Alpha Cronbach's menunjukkan 0,871. Disusun dalam pernyataan yang mendukung atau *favorable* dan yang tidak mendukung *unfavorable* dengan 4 alternatif jawaban, alternatif ini diberikan untuk menghindari subjek pada kecenderungan tidak memberi jawaban. Skala ini meminta partisipan untuk memilih jawaban alternatif *favorable* yang penting sesuai dan tepat pada skala Likert yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1, sedangkan untuk pertanyaan *unfavorable* dalam alternatif jawaban sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

**Tabel 1.1**  
Blue Print Skala Stres kerja sebelum *Try Out*

No.	Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Fisiologis	Meningkatkan laju detak jantung	1,37	3,6,39	5
		Menimbulkan sakit kepala	2,5,38	4,40	5
2	Psikologis	Ketegangan	13	17	2
		Kecemasan	14	18	2
		Mudah marah	15	11,19	3
		Gelisah	16	12,20	3
3	Perilaku	Perubahan produktivitas (menurunnya produktivitas kerja individu yang meliputi penurunan hasil kerja)	21,29	24,32	4
		Ketidakhadiran dalam bekerja	22,30	25,33	4
		Pola tidur	23	26	2
4.	Organisasi	Aktif dalam kelompok	7,27,35	9,28,36	6
		Konflik dengan rekan kerja	8,31	10,34	4
Total			19	21	40

## 2. Skala Dukungan Sosial Suami

Skala dukungan sosial dalam penelitian ini diadaptasi dari penelitian Mustika (2018). Sementara itu dari uji coba validitas skala yang dilakukan peneliti dihasilkan koefisien yang bergerak antara 0,388 sampai 0,906. Koefisien Alfa Cronbach's menunjukkan 0,906. Disusun dalam pernyataan yang mendukung atau *favorable* dan yang tidak mendukung *unfavorable* dengan 4 alternatif jawaban, alternatif ini diberikan untuk menghindari subjek pada kecenderungan tidak memberi jawaban. Skala ini meminta partisipan untuk memilih jawaban alternatif *favorable* yang penting sesuai dan tepat pada skala Likert yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1, sedangkan untuk pertanyaan *unfavorable* dalam alternatif jawaban sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

**Tabel 1.2.**  
Blue Print Skala Dukungan Sosial Sebelum *Try Out*

No.	Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Dukungan emosional	.Ungkapan rasa kepedulian, empati, dan perhatian	12,3,6,25,19	1,13	7
2.	Dukungan penghargaan	1.Penghargaan positif	14	7	2
		2.Dorongan untuk maju	21,5,2,26	20,16,29	7
3.	Dukungan instrumental	1. Bantuan langsung secara materi	18,9,30	17,28	5
		1. Pemberian nasehat	32,4,8	27	4
4.	Dukungan informasi	2. Pemberian saran	10	22	2
5.	Dukungan kelompok	1. Kebersamaan dan persahabatan	31,15,23	11,24	5
Total			20	12	32

## E. Validitas dan Reliabilitas Penelitian

### 1. Uji Validitas

Menurut Azwar (2012) untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya, diperlukan suatu proses pengujian validitas atau validasi. Substansi yang terpenting dalam validasi skala psikologi adalah membuktikan bahwa struktur seluruh aspek berperilaku, indikator berperilaku, dan aitem-aitemnya memang membentuk suatu konstruk yang akurat bagi atribut yang diukur. Tujuan untuk membangun konstruk teoritik yang tepat,

maka skala yang disusun berdasarkan kawasan ukur yang teridentifikasi dengan baik dan telah dibatasi dengan jelas, secara teoritik ataupun akan valid. Dalam estimasi validitas tidak dapat dituntut suatu koefisien yang sangat tinggi, koefisien validitas berada disekitar angka 0,50 lebih dapat dianggap memuaskan. Namun apabila koefisien validitas itu kurang daripada 0,30 dianggap tidak memadai.

Penelitian ini validitas yang di gunakan adalah validitas isi, yaitu relevansi aitem dengan indikator keperlakuan dan dengan tujuan ukur sebenarnya sudah dapat dievaluasi lewat nalar dan akal sehat (*con non sense*) yang mampu menilai apakah isi skala memang mendukung kontrak teoritik yang diukur (Azwar, 2012).

## 2. Uji Reliabilitas

Salah satu ciri intrumen ukur yang berkualitas baik adalah reliabel, yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran kecil. Menurut Azwar (2012) reliabilitas mengacu kepada kepercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Pengukuran dikatakan tidak normal bila eror pengukurannya terjadi secara random. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1.00, sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1.00 berarti pengukuran semakin reliabel. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan konsistensi internal dengan formulasi *alpha – cronbach* dan dengan menggunakan program *SPSS 21 for windows*.

## **F. Metode Analisis Data**

### **1. Uji Prasyarat Analisis**

Data dalam penelitian ini merupakan data yang bersifat kuantitatif. Untuk itu data tersebut akan dianalisis dengan pendekatan statistik. Ada dua hal yang dilakukan dalam cara menganalisa data kuantitatif ini yaitu (1) uji prasyarat yang meliputi uji normalitas dan linearitas hubungan (2) uji hipotesis penelitian.

### **2. Uji Normalitas Sebaran**

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji Normalitas dilakukan pada masing-masing variabel yaitu, variabel tingkat citra merek dan keputusan pembelian yang dianalisis dengan bantuan *SPSS 21,00 for window*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidak sebaran data adalah jika  $P > 0,05$  maka sebaran normal, jika sebaliknya  $p < 0,05$  maka sebaran tidak normal (Azwar, 2012).

### **3. Uji Linearitas Hubungan**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bentuk arah hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini pelaksanaan, uji linearitas menggunakan pendekatan analisis varians uji linearitas juga dapat mengetahui taraf keberartian penyimpangan dari linearitas hubungan tersebut. hubungan tersebut, apabila penyimpangan tersebut tidak berarti, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dianggap linear. Menurut Azwar (2012), kaidah yang digunakan adalah apabila  $p > 0,05$  dari nilai  $F$  (*Deviation of Linearity*) maka hubungan antara kedua variabel adalah linear.

## **G. Uji Hipotesis**

Setelah uji asumsi atau uji prasyarat analisis yang terdiri dari uji normalitas data dan uji linearitas dilakukan, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan dukungan sosial suami dengan stress kerja istri yang bekerja di Bank. Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji *korelasi product moment* dari *pearson* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut dan menguji taraf signifikansi. Semua analisis data dalam penelitian ini akan dibantu dengan program computer dengan *statistical Product and Service Solution (SPSS) for windows releanse 21.00*.

## **H. Prosedur Penelitian**

### **1. Persiapan Uji Coba**

Sebelum penelitian dilaksanakan, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba terlebih dahulu terhadap alat ukur yang digunakan. Proses ini menentukan kelayakan alat ukur dan keberhasilan penelitian psikologi yang menggunakan metode kuantitatif. Uji coba yang dimaksud untuk mendapatkan alat ukur yaitu skala stres kerja dan dukungan sosial suami.

Skala stres kerja dan dukungan sosial suami diuji cobakan untuk mengetahui indeks daya beda item dan reliabilitasnya. Reliabilitas skala (konsistensi hasil pengukuran) secara teoritik dapat ditunjukkan, skala yang berisi item lebih banyak

akan mempunyai reliabilitas yang tinggi dibandingkan skala berisi sedikit aitem (Azwar,2012)

Sebelum digunakan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba (*try out*) terhadap alat ukur yang digunakan. Hal ini bertujuan untuk melihat seberapa *valid* dan *reliable* alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian memastikan bahwa aitem sudah sesuai dengan indikator perilaku yang akan diungkapkan berdasarkan aspek-aspek yang diteliti dengan kaidah penulis yang benar dan sesuai dengan budaya Indonesia. Uji coba dilakukan pada tanggal 11 November 2019 di Bank BNI. pelaksanaan uji coba dilakukan dengan mengunjungi mahasiswa karyawan Bank BNI.

Sebelum pelaksanaan uji coba, subjek ditanya terlebih dahulu apakah subjek bersedia dan merasa tidak terpaksa untuk membantu mengisi alat ukur uji coba. Kemudian peneliti memberikan penjelasan prosedur pengisian alat ukur uji coba. Selama pengisian alat ukur tersebut, peneliti menunggu subjek sampai selesai dan lembar alat ukur uji coba dikembalikan pada peneliti sesuai dengan jumlah yang disebarkan yaitu 50 eksemplar alat ukur uji coba.

## **2. Hasil Uji Coba**

### **1. Skala Stres Kerja**

menurut Azwar (2012), penetapan aitem yang sah berdasarkan pada aitem yang mempunyai koefisien  $> 0,30$ . Nilai realibilitas (*Alpha*) sebesar 0,938 setelah dilakukan seleksi butir nilai reabilitas mengigkat menjadi 0,945 sehingga peneliti memutuskan untuk menggugurkan aitem tersebut. berdasarkan hasil uji coba

ditemukan 5 aitem yang dinyatakan gugur dari 40 aitem yaitu **9,14,15,19,22**.

Distribusi penyebaran aitem dapat dilihat pada tabel 2.1. sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
Blue Print Skala Stres kerja setelah *Try Out*

No.	Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Fisiologis	Meningkatkan laju detak jantung	1,37	3,6,39	5
		Menimbulkan sakit kepala	2,5,38	4,40	5
2	Psikologis	Ketegangan	13	17	2
		Kecemasan	<b>14</b>	18	2
		Mudah marah	<b>15</b>	<b>11,19</b>	3
		Gelisah	16	12,20	3
3	Perilaku	Perubahan produktivitas (menurunnya produktivitas kerja individu yang meliputi penurunan hasil kerja)	21,29	24,32	4
		Ketidakhadiran dalam bekerja	<b>22,30</b>	25,33	4
		Pola tidur	23	26	2
4.	Organisasi	Aktif dalam kelompok	7,27,35	<b>9,28,36</b>	6
		Konflik dengan rekan kerja	8,31	10,34	4
Total			16	19	35

## 2. Skala Dukungan Sosial Suami

Menurut Azwar (2012), penetapan aitem yang sah berdasarkan pada aitem yang mempunyai koefisien  $\geq 0,30$ . Sementara itu dari uji coba validitas skala yang dilakukan peneliti dihasilkan koefisien yang bergerak antara 0,313 sampai 0,869. Koefisien Alfa Cronbach's menunjukkan 0,869 dari 32 butir yang diuji sebanyak 14 butir aitem gugur yaitu **8,9,12,14,17,18,19,21,22,23,25,26,30,31**. Aitem yang di bold adalah aitem yang gugur. Distribusi penyebaran aitem dapat dilihat pada tabel 2.2 sebagai berikut:

**Tabel 2.2.**  
Blue Print Skala Dukungan Sosial Setelah *Try Out*

No.	Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Dukungan emosional	.Ungkapan rasa kepedulian, empati, dan perhatian	<b>12,3,6,25,19</b>	1,13	5
2.	Dukungan penghargaan	1. Penghargaan positif	<b>14</b>	7	1
		2. Dorongan untuk maju	<b>21,5,2,26</b>	20,16,29	5
3.	Dukungan instrumental	1. Bantuan langsung secara materi	<b>18,9,30</b>	<b>17,28</b>	1
4.	Dukungan informasi	1. Pemberian nasehat	32,4,8	27	3
		2. Pemberian saran	10	<b>22</b>	1
5.	Dukungan kelompok	1. Kebersamaan dan persahabatan	<b>31,15,23</b>	11,24	3
Total			8	10	18

**Aitem yang dibold adalah aitem yang gugur**

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Persiapan Penelitian

Sebelum penelitian dilaksanakan, tahap awal yang harus dilakukan adalah menentukan tempat dimana penelitian ini akan dilakukan serta mempersiapkan segala sesuatunya agar kegiatan penelitian ini menjadi lancar. Dalam penelitian ini, penulis mengambil subjek penelitian dengan karakteristik Karyawan Bank Bri Pekanbaru, Riau, penulis memilih lokasi penelitian pada bank BRI Pekanbaru termasuk Bank yang memiliki paling banyak karyawanya, oleh karena itu kemungkinan besar untuk memperoleh data penelitian itu jauh lebih banyak dibanding dengan Bank lain.

#### B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada hari selasa tanggal 16 Desember 2019, dengan jumlah sampel 123 orang karyawan Bank BRI Pekanbaru, Riau. Penelitian dilaksanakan ketika jam istirahat sedang berlangsung Penulis membagikan skala kepada 123 orang subjek yang sebelumnya telah diberikan pengarahan terlebih dahulu mengenai tata cara pengisian skala dan peneliti memberikan serta souvenir kepada setiap subjek sebagai ungkapan terima kasih karena telah mengisi kuesioner tersebut. Setiap subjek memperoleh satu booklet skala yang berisi dua skala tersebut. Skala stress kerja sebanyak 35 item, skala dukungan sosial keluarga suami sebanyak 18 item. Skala untuk penelitian ini dapat dilihat pada lampiran 7, dan berikut adalah hasil analisisnya.

### C. Hasil Analisis Data

Hasil analisis data pada penelitian ini terdiri dari hasil analisis deskriptif, hasil uji asumsi, dan hasil uji hipotesis.

#### 1. Hasil Uji Deskriptif

Deskriptif data penelitian hubungan dukungan sosial keluarga suami dengan stres kerja istri yang kerja di Bank, setelah dilakukan skoring dan diolah dengan *SPSS 21,0 for window* diperoleh gambaran seperti yang disajikan dalam tabel 3.1:

**Tabel 3.1.**  
**Deskripsi Data Penelitian**

Variabel Penelitian	Skor X yang diperoleh				Skor X yang dimungkinkan			
	X Max	X Min	Rata-rata	SD	X Max	X Min	Rata-rata	SD
Stres kerja	128	72	87,30	8,317	140	35	87,5	17,5
Dukungan sosial suami	70	41	56,76	4,430	72	18	45	9

Berdasarkan tabel deskriptif data penelitian diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata empirik dari stres kerja diperoleh 87,30 (SD=8,317). Sementara dukungan sosial suami diperoleh rata-rata 56,76 (SD=4,430). Selain dari pada itu skor hipotetik stres kerja yang diperoleh rata-rata 87,5 (SD=17,5). Sementara dukungan sosial suami diperoleh rata-rata 45 (SD=9). Oleh karena itu diperlukan membuat kategorisasi untuk menggambarkan kategorisasi respon untuk dukungan sosial suami dengan stres kerja pada istri yang bekerja di Bank yang terdiri dari:

1. Sangat tinggi :  $X \geq M + 1,5 SD$
  2. Tinggi :  $M + 0,5 SD \leq X < M + 1,5 SD$
  3. Sedang :  $M - 0,5 SD \leq X < M + 0,5 SD$
  4. Rendah :  $M - 1,5 SD \leq X < M - 0,5 SD$
  5. Sangat Rendah :  $X \leq M - 1,5 SD$
- Keterangan : M = Mean empirik

SD = Standar deviasi

Berdasarkan rumus diatas, diketahui bahwa ada respon dukungan sosial suami dan stres kerja pada istri yang bekerja di Bank dapat dilihat pada tabel 3.2 di bawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Skor Stres Kerja**

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X \geq 99,7755$	8	6,50%
Tinggi	$91,4585 \leq X < 99,7755$	20	16,26%
<b>Sedang</b>	<b><math>83,1415 \leq X &lt; 91,4585</math></b>	<b>55</b>	<b>44,71%</b>
Rendah	$74,8245 \leq X < 83,1415$	38	30,90%
Sangat Rendah	$X \leq 74,8245$	2	1,63
Jumlah		123	100

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan stres kerja pada istri yang bekerja di Bank menunjukkan stres kerja yang dominasisnya berada pada kategori sedang yang diperoleh sebanyak 44,71% .sedangkan pada domayoritas kedua pada kategori rendah yang direspon sebanyak 30,90%. Variabel kedua pada yaitu skala dukungan sosial suami pada istri yang bekerja di Bank ditunjukkan pada tabel 3.3 di bawah ini

**Tabel 3.3.**  
**Skor Dukungan Sosial Suami**

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X \geq 63,405$	6	4,88%
<b>Tinggi</b>	<b><math>58,975 \leq X &lt; 63,405</math></b>	<b>41</b>	<b>33,34%</b>
Sedang	$54,545 \leq X < 58,975$	35	28,45%
Rendah	$50,115 \leq X < 54,545$	35	28,45%
Sangat Rendah	$X \leq 50,225$	6	4,88%
Jumlah		123	100

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa mayoritas dukungan sosial suami pada istri yang bekerja di Bank berada pada kategori tinggi sebanyak 33,34%. Mayoritas respon kedua lainnya menunjukkan dukungan sosial suami pada istri yang bekerja di Bank termasuk dalam kategori sedang sebanyak 28,45%. Untuk analisis selanjutnya dapat dilakukan dengan melakukan uji asumsi. Uji asumsi dilakukan untuk memenuhi kriteria-kriteria untuk melakukan analisis korelasi.

## 2. Uji Asumsi

Data yang telah didapati hasil nya dilakukan uji asumsi untuk memenuhi kriteria-kriteria korelasi. Uji asumsi meliputi normalitas sebaran data, uji linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### 1.) Uji Normalitas Sebaran

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji Normalitas dilakukan pada masing-masing variabel yaitu, variabel dukungan sosial suami dan stres kerja pada istri yang bekerja di Bank yang dianalisis dengan bantuan *SPSS 21,0 for window*. Metode yang digunakan untuk mengetahui normal

atau tidak sebaran data adalah jika  $P > 0,05$  maka sebaran normal, jika sebaliknya  $p < 0,05$  maka sebaran tidak normal (Azwar, 2012).

Hasil uji normalitas sebaran data stres kerja diperoleh skor K-SZ = 1,928 sementara P sebesar 0,112 ( $p > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan sebaran data penelitian menunjukkan distribusi yang normal. Hasil uji normalitas sebaran data dukungan sosial suami diperoleh skor K-SZ = 1,083 sementara P sebesar 0,191 ( $p > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan sebaran data penelitian menunjukkan distribusi normal.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Asumsi Normalitas**

Variabel	Skor K-SZ	p	Keterangan
Stress kerja	1,928	0,112	Normal
Dukungan sosial suami	1,083	0,191	Normal

## 2.) Uji Linearitas

Uji linearitas hubungan dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara dukungan sosial suami dengan stres kerja pada istri yang bekerja di Bank, uji linearitas menggunakan kaidah signifikan ( $p$ ) dari nilai F (*Linearity*)  $< 0,05$  maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah *linier*. Tetapi jika signifikansi ( $p$ ) dari nilai F (*Linearity*)  $> 0,05$  maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah tidak *linier*. Kriteria uji linearitas menggunakan taraf signifikan 5% Hasil uji linearitas yang telah dilakukan dengan mengetahui F (*Linearity*) sebesar 4,619 dengan nilai  $p$  sebesar 0,034 ( $p < 0,05$ ). Hasil uji linieritas hubungan variabel tersebut membuktikan bahwa kedua variabel *linier*.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Linearity**

Variabel	F	p	Keterangan
Stress kerja	4,619	0,034	Linier
Dukungan sosial suami			

Berdasarkan hasil pembahasan uji asumsi normalitas dan linearitas diatas maka data dalam penelitian ini memenuhi kriteria-kriteria untuk dilakukan uji parametrik, artinya untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara uji korelasi.

### 3.) Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji korelasi untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini didapatkan hasil adanya hubungan antara dukungan sosial suami dengan stres kerja pada istri yang bekerja di Bank. Hasil Berdasarkan uji analisis korelasi diperoleh harga koefisien sebesar -0,184 (\*) dengan nilai  $p= 0,041$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan terdapat korelasi yang negatif dan signifikan antara dukungan sosial suami dengan stres kerja pada istri yang bekerja di Bank. Dengan demikian hasil analisis data mendukung pernyataan hipotesis dalam penelitian ini dan hipotesis tersebut diterima sebagai salah satu kesimpulan hipotesis penelitian.

Berdasarkan hasil uji determinan, diperoleh nilai koefisien (r-squared) sebesar 0,034. Artinya dukungan sosial suami memberikan sumbangan efektif sebesar 3,4% terhadap stres kerja pada istri yang bekerja di Bank, sedangkan sisanya yang sebesar 96,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adapun hubungan dukungan sosial suami dengan stres kerja pada istri yang bekerja di Bank. terangkum dalam tabel 3.6.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Korelasi**

		Stres kerja	Dukungan sosial suami
Stres kerja	Korelasi Person	1	-.184*
	Signifikan (2-tailed)		.041
	N	123	123
Dukungan sosial suami	Korelasi Person	-.184*	1
	Signifikan(2-tailed)	.041	
	N	192	123

#### 4.) Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$  atau *R square*) pada intinya mengukur seberapa besar sumbangan efektif yang diberikan variable-variabel bebas terhadap variabel terikat:

**Tabel 3.6**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Variabel	R	R-Squared	Eta	Eta Squared
Stres Kerja	.184	.034	.492	.242
Dukungan sosial suami				

Berdasarkan tabel 3.6 diatas, diketahui bahwa nilai korelasi r sebesar .184\* dan diakudratkan ( $r^2$ ) menjadi 0,034 sehingga dipersentasekan ( $0,034 \times 100 = 3,4\%$ ). Variabel dukungan sosial suami memberikan sumbangan sebesar 3,4% terhadap munculnya stres kerja pada istri yang bekerja di Bank. Sementara sisanya 96,6% dipengaruhi oleh faktor lain

#### D. Pembahasan

Hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial suami dengan stres kerja pada istri yang bekerja di Bank. Hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar  $-0,184^*$  dengan nilai  $p = 0,041 (p < 0,05)$ . Hal ini menjelaskan bahwa hipotesis dapat diterima yakni ada hubungan yang negatif antara dukungan sosial suami dengan stres kerja pada istri yang bekerja di Bank. Hal ini berarti semakin tinggi dukungan sosial suami maka semakin rendah stres kerja yang dirasakan oleh istri yang bekerja di Bank. Demikian pula sebaliknya semakin rendah dukungan sosial suami maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh istri yang bekerja di Bank. Hubungan antara kedua variabel ini menunjukkan bahwa dukungan sosial suami dapat digunakan untuk memprediksi munculnya stres kerja pada istri yang bekerja. Dengan kata lain, hubungan antara dukungan sosial suami dengan stres kerja menunjukkan bahwa dukungan sosial suami dengan kualitas yang tinggi maka akan diikuti dengan rendahnya stres kerja pada istri yang bekerja.

Stres kerja menurut Handoko (2001) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, dimana stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Muchas (2005) yang menyebutkan bahwa stres kerja adalah tekanan pekerjaan yang dialami karyawan yang menyebabkan hambatan pada proses berpikir, emosional dan gangguan kondisi fisik yang dapat

mempengaruhi kinerja dan kesehatan, bahkan dapat mengancam kemampuan untuk mengatasi lingkungan.

Menurut penelitian Caesaria (2010) mengatakan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah stres kerja yang dialami, begitu juga sebaliknya. Karyawan yang mendapatkan dukungan sosial kemampuannya untuk beradaptasi dengan stressor pada umumnya yang membuat pada umumnya akan membuat stres yang dirasakan semakin rendah. Kontribusi dukungan sosial untuk mereduksi stres kerja dapat dilihat dari kontribusi aspek-aspek dukungan sosial tersebut untuk mereduksi stres. Dukungan sosial memiliki aspek yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental dan dukungan informatif. Pada saat karyawan merasakan bahwa dirinya didukung secara emosi, maka karyawan dapat mereduksi stres kerja yang dirasakan.

Menurut penelitian Andriani (2018) Karyawan mengalami stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tidak adanya dukungan sosial yang diterima oleh karyawan. Menurutnya dukungan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja. Artinya, stres akan cenderung muncul pada karyawan yang tidak maupun kurang mendapatkan dukungan dari lingkungan sosialnya.

Menurut Dodiansyah (2014) seseorang yang tidak memiliki dukungan sosial akan cenderung mengalami stres kerja. Dukungan sosial disini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun dukungan dari lingkungan keluarga.. selain itu Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor dapat

berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak orang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya sehingga karyawan membutuhkan dukungan sosial dari orang lain baik keluarga maupun rekan kerja.

Seseorang yang mengalami stres kerja membutuhkan dukungan sosial agar stres kerja dapat menurun, menurut Sarafino & Smith (2011) Dukungan sosial adalah suatu bentuk tingkah laku yang menumbuhkan perasaan nyaman dan membuat individu percaya bahwa individu dihormati, dihargai, dicintai, dan bahwa orang lain bersedia memberikan perhatian dan keamanan. Dukungan sosial adalah kenyamanan, kepedulian, penghargaan, maupun bantuan dalam bentuk lainnya yang diterima individu dari orang lain ataupun kelompok.

Menurut penelitian Tyas, Dkk (2018) mengatakan bahwa peningkatan partisipasi wanita bekerja mengindikasikan adanya potensi konflik kerjkeluarga yang berdampak terhadap kepuasan kerja pada keluarga dengan suami dan istri bekerja. Masalah di tempat kerja lebih mengganggu keluarga dibandingkan masalah keluarga mengganggu pekerjaan. Keluarga dengan istri bekerja harus mengembangkan strategi penyeimbangan kerja dan keluarga. Suami dan istri yang bekerja pada diharapkan dapat memiliki peran dan tugas untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugas rumah tangga, dapat menjalin hubungan yang harmonis dalam keluarga, mengoptimalkan komunikasi efektif antaranggota keluarga, dan meningkatkan silaturahmi dengan keluarga besar. Hal tersebut tentu saja tidak terlepas dari upaya

penyesuaian kebutuhan hidup dan pemenuhan tanggung jawab membesarkan anak oleh orang tua. Menurut Tyas, dkk (2018) dukungan sosial suami atau pun tetangga dapat menurunkan konflik kerjakeuarga, dikarenakan perhatian, empati yang dirasakan oleh istri yang bekerja dapat menurunkan stres kerja dan membuat hubungan keluarga tetap harmonis.

Menurut Kustanti dan Nugraha (2018) mengatakan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada perawat wanita Rumah Sakit. Semakin tinggi dukungan sosial suami maka akan diikuti dengan semakin rendahnya konflik peran ganda perawat, hal itu berlaku sebaliknya semakin rendah dukungan sosial suami maka semakin tinggi pula konflik peran ganda dengan koefisien korelasi antar variabel sebesar  $-0,532$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Variabel dukungan sosial suami memberikan sumbangan efektif terhadap konflik peran ganda sebesar 19%, dan persentase sebesar 81% berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini, misalnya karakteristik kepribadian, dan karakteristik pekerjaan

Berdasarkan teori pendukung diatas, maka dapat diketahui bahwa dengan adanya dukungan sosial suami dapat menurunkan stres kerja pada istri yang bekerja di Bank. Semakin tinggi dukungan sosial suami maka semakin rendah stres kerja yang dirasakan istri yang bekerja di Bank, begitu juga sebaliknya.

Penelitian ini, penulis menyadari masih terdapat kelemahan dan kekurangan yang ditemukan selama penelitian berlangsung, diantaranya adalah: a) dalam melaksanakan penelitian memerlukan waktu yang cukup lama bagi peneliti, b) dalam

pengisian skala masih banyak subjek yang mengisi asal-asalan dikarenakan waktu yang terbatas, c) sulitnya mendapatkan izin atau akses untuk melakukan penelitian di Bank.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara dukungan sosial suami dengan stres kerja pada istri yang bekerja di Bank. Hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar  $-0,184^*$  dengan nilai  $p = 0,041$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti semakin tinggi dukungan sosial suami maka semakin rendah stres kerja yang dirasakan oleh istri yang bekerja di Bank. Demikian sebaliknya semakin rendah dukungan sosial suami maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh istri yang bekerja di Bank.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan saran yaitu:

1. Kepada subjek penelitian diharapkan untuk lebih memperhatikan keluarga, lebih peduli dan tau tanggung jawab sebagai istri, agar tidak terjadi pertengkaran diantara suami dan istri.
2. Kepada Perusahaan / Bank diharapkan agar lebih memahami karyawan yang sudah menikah. Memberikan mereka waktu luang, disiplin namun tidak membuat para karyawan wanita merasa terbebani dengan statusnya yang sudah menikah.
3. Kepada peneliti selanjutnya, Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penelitian ini, sehingga berharap bagi peneliti selanjutnya yang mungkin tertarik

dengan penelitian ini, agar dapat menyempurnakan alat ukur dan mencari faktor-faktor lain serta aspek dari stres kerja dan dukungan sosial keluarga. Diharapkan jika dilakukan penelitian kembali akan menemukan faktor-faktor dan aspek yang berbeda dari penelitian ini guna dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi dari penelitian ini ataupun menggunakan metode penelitian yang berbeda



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.S. Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
- Abdillah, J. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Anggota Polri Pada Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda X. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Andriani, D. (2018). Hubungan Dukungan Sosial dan Stres Kerja pada Karyawan Pelabuhan Laut Wilayah "X". Skripsi, Universitas Islam Indonesia, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Yogyakarta.
- Anugrah, D.T. (2017). Studi Kompratif Usahatani Padi Organik dan Non Organik di Desa Kebonagung Kecamatan Imogiri Kabupaten Bantul. Skripsi. Fakultas Pertanian UMY, Yogyakarta.
- Azwar, S.(2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baskoro. (2018). Diduga Stres Bekerja, Karyawati Bri Diduga Bunuh Diri. *Tribun*.
- Bolger, N., Zuckerman, A., &Kessler, R. C. (2000). Invisible Support and adjustment to stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 953-961.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia.
- Caesaria, D. W. (2010). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Industri Karet Nusantara. Skripsi, Universitas Sanata Dharma, Fakultas Psikologi, Yogyakarta.
- Djaali dan Muljono, P. (2007). *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Dodiansyah, Khafidh. (2014). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja Pada Karyawan Solopas. Skripsi. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Erisna, N. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung Skripsi, Universitas Bandar Lampung, Fakultas Ekonomi, Lampung.