

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA
KARYAWAN *HUMAN RESOURCE DEPARTEMENT* (HRD)
PADA PT ARARA ABADI PERAWANG**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Psikologi
Universitas Islam Riau**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**PRATAMA PUTRA
NIM: 158110105**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pratama Putra

NPM : 158110105

Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Karyawan *Human Resource Departement* (Hrd) Pada PT Arara Abadi Perawang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat satupun karya atau pendapat yang pernah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis telah diacu dalam skripsi ini dan telah disebutkan seluruhnya secara sistematis pada daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaannya dicabut.

Pekanbaru, 2021

Yang Menyatakan,

Pratama Putra

NPM. 158110105

MOTTO

**“BUKAN TENTANG BAGAIMANA AKU JATUH,TAPI TENTANG
BAGAIMANA AKU BERDIRI KEMBALI”**



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

**THE EFFECT OF SOCIAL SUPPORT ON WORK STRESS OF
HUMAN RESOURCE DEPARTMENT (HRD) EMPLOYEES
AT PT ARARA ABADI PERAWANG**

ABSTRACT

Oleh:

**PRATAMA PUTRA
NIM. 158110105**

Social support can reduce the burden or problem seen by individuals so that it can be said that social assistance is a model of assistance that occurs because of individual cooperation that includes at least one part of feelings, assessments, data, and instruments to reduce the burden received by people. Work stress is one of the variables that must be considered by every working individual. Every worker who works in an organization will face conditions that make them powerless to deal with work stress. The perception of social support that emerged in this study was seen from a situation or event and event that was suspected of causing problems, including work stress and the assistance could be felt to increase positive feelings and raise the image and self-esteem of the HRD employees at PT Arara Abadi. Virgin. This study aims to determine the effect of social support on work stress of employees of the Human Resource Department (HRD) at PT Arara Abadi Perawang. The population and samples in this study were all employees of the Human Resource Department (HRD) at PT Arara Abadi Perawang with a total of 37 people. The data analysis technique used in this study is descriptive statistical analysis technique and inferential statistics using the validity, reliability, classical assumption test, simple linear regression, coefficient of determination and t test. The results of the study concluded that social support had a significant effect on work stress of employees of the Human Resource Department (HRD) at PT Arara Abadi Perawang, and the level of work stress variables for employees of the Human Resource Department (HRD) at PT Arara Abadi Perawang was influenced by social support with the contribution of the influence is 42.6%, although some other factors that are not included in this study also have an effect of 57.5%.

Keywords: Social Support, Job Stress, employee,

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA
KARYAWAN *HUMAN RESOURCE DEPARTEMENT* (HRD)
PADA PT ARARA ABADI PERAWANG**

ABSTRAK

Oleh:

**PRATAMA PUTRA
NIM. 158110105**

Dukungan sosial dapat mengurangi beban atau masalah yang dilihat oleh individu sehingga dapat dikatakan bahwa bantuan sosial adalah model bantuan yang terjadi karena kerjasama individu yang mencakup setidaknya satu bagian dari perasaan, penilaian, data, dan instrumen untuk mengurangi beban yang didapat oleh orang. Stres kerja merupakan salah satu variabel yang harus diperhatikan oleh setiap individu yang bekerja. Setiap pekerja yang bekerja dalam organisasi akan menghadapi kondisi yang membuat mereka tidak berdaya menghadapi stres kerja. Persepsi terhadap dukungan sosial yang muncul pada penelitian ini dilihat dari suatu keadaan atau kejadian dan peristiwa yang diduga menyebabkan masalah, antara lain stres kerja dan pada bantuan tersebut dapat dirasa meningkatkan perasaan yang positif dan mengangkat citra serta harga diri pada karyawan bagian HRD pada PT Arara Abadi Perawang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang". Adapun yang menjadi populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan *Human Resource Departement* (HRD) di PT Arara Abadi Perawang dengan jumlah 37 Orang. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial yang menggunakan rumus uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan uji t. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang, dan Tinggi rendahnya variabel stres kerja pada karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang dipengaruhi oleh dukungan sosial dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,6%, meskipun sebagian faktor-faktor lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini pun memberikan pengaruhnya sebesar 57,5%.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Stres Kerja, karyawan

تأثير رعاية الاجتماع على ضغط العمل لدى الموظف *Human Resource*
Departement في شركة أرا را أبدي بير او انج

ملخص

بر اتاما فوترا

158110105

كانت رعاية الاجتماع تستطيع لحل المشكلة في الحياة اليومية ، فتكون رعاية الاجتماع كمساعدة بتعاون الفرد مع الآخرين الذي يشتمل على المشاعر والقيمة والبيانات والألات لحل المشكلة التي يواجهها الناس. إن ضغط العمل من المتغير الذي لا بد على الناس أن يهتم به. لكل العامل سيواجه ضغط العمل حتى لا يستطيع ليوافجه. إن ادراك على رعاية الاجتماع في هذا البحث من حيث سبب ظهور المشكلات منها ضغط العمل و يستطيع لترقية المشاعر الحسنات وارتفاع جترا وعزة النفس لدى موظ HRD في شركة أرا را أبدي بير او انج. يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير رعاية الاجتماع على ضغط العمل لدى الموظف *Human Resource Departement* في شركة أرا را أبدي بير او انج. وتتكون مجموعة البحث وعينته على جميع موظف *Human Resource Departement* في شركة أبادب بير او انج وعدده 37 فردا. وتحلل البيانات بأسلوب تحليل إحصائي ووصفي وإحصائي inferensial باستخدام رموز اختبار التصديق و *reliabilitas* و فرضية تقليدي، *regresi linier sederhana*، *koofesien determinasi*، *فسهف ت*. ودلت نتيجة البحث على أن رعاية الاجتماع لها أثر واثقي على ضغط العمل لدى الموظف *Human Resource Departement* في شركة أرا را أبدي بير او انج. وتكون نتيجة التأثير من رعاية الاجتماع على 42.6%، وأما الآخرون يؤخرها العوامل الأخرى ودلت نتيجته على 57.5%.

الكلمات الرئيسية: رعاية الاجتماع، ضغط العمل

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-NYA yang telah menyertai penulis selama pengerjaan usulan penelitian dan memberikan kelancaran kepada penulis dengan judul **“Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Karyawan *Human Resource Departement (Hrd)* Pada PT Arara Abadi Perawang”**. Tujuan dari penulisan usulan penelitian ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memenuhi salah satu syarat penyusunan Skripsi pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

Selain itu penulis juga berterimakasih kepada beberapa pihak yang turut berpartisipasi dalam mendukung penulis sehingga mampu menyelesaikan usulan penelitian ini dengan baik, beberapa pihak tersebut diantaranya:

1. Bapak Prof Dr H Syafrinaldi, S.H, M.CL selaku rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi.,Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau, dan selaku pembimbing satu yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan masukan-masukan untuk kesempurnaan skripsi ini. Terima kasih bapak, atas semua motivasi, pengetahuan baru dan ilmunya.
3. Terimakasih kepada Bapak Didik Widiatoro, S. Psi.,M. Psi., Psikolog selaku pembimbing yang selalu memberikan waktu luang untuk penulis dan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan mengarahkan penulis sehingga karya ini bisa diselesaikan. Terima kasih banyak ibu, atas semua dorongan, nasehat dan ilmunya.
4. Papa dan Mama tercinta,terima kasih banyak untuk semua do'a, semangat, kasih sayang yang tiada tara serta kepercayaan yang telah diberikan sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Segenap dosen fakultas psikologi Universitas Islam Riau, Bapak Sigit Nugroho, M.Psi, Psikolog, Bapak Yanwar Arief, M.Psi.,Psikolog., Ibu Tengku Nila Fadhlia M.Psi, Psikolog, Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog, Ibu Irma Kusuma Salim, M.Psi,Psikolog, Ibu Yulia Herwaty, MA, Bapak Ahmad Hidayat, M.Psi,Psi, Ibu Syarifah Farradina, S.Psi, MA, Bapak Fikri M, Si., Ibu Juliarni Siregar, M.Psi, Psi., Ibu Leni Armayati, M.Si, Ibu dr. Raihanatu Binqolbi R, serta seluruh dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam proses perkuliahan. Bapak ibu terima kasih banyak atas ilmu dan pengajarannya yang sangat bermanfaat.
6. Terimakasih juga kepada penguji sidang skripsi saya yaitu Bapak Yanwar Arief, M.Psi.,Psikolog dan Dr. Fikri S.Psi., M.Si

Akhir kata, saya berharap Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis selama ini. Demikian Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah terlibat dalam penulisan usulan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa usulan penelitian ini jauh dari kata sempurna yang pasti tidak luput dari kesalahan dan kekurangan. Maka dari itu penulis mengharapkan masukan dari semua pihak, saran yang mendukung untuk kebaikan pada usulan penelitian ini. Semoga usulan penelitian ini dapat berguna bagi para pembaca Terima Kasih.

Pekanbaru, Februari 2022

Penulis,

Pratama Putra

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Stres kerja	11
1. Pengertian Stres kerja.....	11
2. Aspek-Aspek Stres kerja	13
3. Pengendalian Stres kerja	14
4. Faktor-Faktor Stres Kerja.....	15
5. Indikator Stres Kerja	21
B. Dukungan Sosial	22
1. Pengertian Dukungan Sosial	22
2. Aspek-Aspek Dukungan Sosial.....	24
3. Tujuan Dukungan Sosial	25
4. Faktor-Faktor Dukungan Sosial	26
C. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja.....	28
D. Penelitian Terdahulu	29
E. Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	33
1. Dukungan Sosial	33
2. Stres Kerja	34
C. Subjek Penelitian	34
1. Poulasi Peneltian	34
2. Sampel Penelitian.....	34
D. Metde Pengumpulan Data	35
1. Observasi	35
2. Angket	35
E. Validitas dan Reliabilitas	37

1. Validitas Alat Ukur	37
2. Reliabilitas Alat Ukur.....	38
3. Uji Asumsi Klasik	39
F. Metode Analisis Data	40
1. Analisis Regresi Linier Sederhana	40
2. Uji t	41
3. Kefisien Determinasi (R^2)	41
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Singkat Perusahaan	43
B. Visi dan Misi Perusahaan.....	45
C. Nilai dan Budaya Organisasi.....	45
D. Struktur Organisasi.....	46
E. Aktivitas Perusahaan	48
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Identitas Responden	50
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
B. Analisis Deskripsi Variabel.....	53
1. Variabel Stres Kerja	53
2. Variabel Dukungan Sosial.....	56
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	58
1. Hasil Uji Validitas	58
2. Hasil Uji Reliabilitas	59
3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	60
D. Analisis Data	62
1. Analisis Regresi Linier Sederhana	62
2. Uji t	62
3. Koefisien Determinasi	63
E. Pembahasan.....	64
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	66

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Skala Likert.....	36
Tabel 3.2 Kategori Skala.....	37
Tabel 4.1 Struktur Organisasi PT Arara Abadi, 2021	44
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia	51
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja	54
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Sosial	56
Tabel 5.7 Hasil Pengujian Validitas.....	58
Tabel 5.8 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	60
Tabel 5.9 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 5.10 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	61
Tabel 5.11 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana.....	62
Tabel 5.12 Uji t	63
Tabel 5.13 Koefisien Determinasi	63

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hal terpenting sebagai salah satu faktor pendorong dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia karena manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas di dalam organisasi. Bagaimanapun suatu proses berlangsung, tidak akan terlepas dari campur tangan manusia. Dengan kata lain, berhasil tidaknya suatu organisasi sangat tagantung pada faktor manusia. Manusia merupakan semua orang yang terlibat dalam seluruh kegiatan organisasi, baik yang berkedudukan sebagai pemimpin maupun bawahan

Hal ini membuat perusahaan menuntut sumber daya manusia yang dimiliki untuk memiliki kemampuan yang lebih, seperti dalam hal bekerja dengan keterbatasan waktu, penguasaan teknologi baru, hasil kerja yang lebih baik, serta dapat menyesuaikan diri terhadap aturan kerja. Tak jarang besarnya tuntutan dari perusahaan membuat karyawan merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaannya, dan apabila karyawan tidak mampu menyesuaikan dini maka lambat laun akan menimbulkan stres kerja bagi karyawan tersebut.

Sifat dari kualitas organisasi harus benar-benar dipikirkan. Ini biasanya ditunjukkan dalam upaya untuk bekerja pada kualitas dan rencana pada administrasi yang berwenang. Mengerjakan sifat dari kualitas sangat penting karena kemajuan suatu perusahaan tidak hanya mengandalkan inovasi mesin tetapi variabel manusia berperan penting di dalamnya. Persaingan dan permintaan yang semakin tinggi untuk keterampilan yang dapat dibuktikan membuat banyak

ketegangan yang harus diperhatikan oleh orang-orang di tempat kerja. Selain ketegangan yang berasal dari tempat kerja, iklim keluarga dan iklim sosial juga dapat menyebabkan kegugupan. Efek yang sangat tidak nyaman dari masalah kegelisahan yang secara teratur dapat dilakukan oleh daerah dan perwakilan secara khusus disebut tekanan. Bobot pada eksekusi dapat memainkan peran positif sama seperti pekerjaan negatif.

Tekanan kerja diingat untuk mendukung pekerjaan dewan dengan alasan bahwa organisasi harus mengikuti dan bekerja pada kondisi fisik, mental, dan keandalan perwakilan. Karena tuntutan pekerjaan dan kebutuhan hidup, perwakilan akan cukup sering menghadapi tekanan. Seperti yang ditunjukkan oleh Gibson, et al (2011:399) tekanan kerja adalah reaksi perubahan, diintervensi oleh kontras individu atau siklus mental yang berpotensi, karena aktivitas, keadaan, atau kesempatan apa pun yang memaksa mental yang tidak perlu serta permintaan aktual. untuk seseorang. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:204) Tekanan kerja adalah suatu keadaan tegang yang mempengaruhi perasaan, cara berpikir, dan kondisi seseorang.

Dalam pertemuan baru di Jenewa, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) membuat keputusan baru yang mencirikan kelelahan atau stres saat mengisi sebagai suatu kondisi yang dikonseptualisasikan sebagai efek samping dari tekanan berkelanjutan di tempat kerja yang tidak terlalu banyak terjadi, di sini juga co-dipimpin oleh Shainna Ali, seorang terapis dan pemilik Solusi Konseling Terpadu di Orlando, Florida, mengatakan tekanan kerja dapat diakibatkan oleh kecanggungan antara kehidupan sehari-hari dan pekerjaan, tempat kerja yang

tidak berguna, dan asumsi kerja yang kacau. (<https://health.detik.com/berita-detikhealth/d-4569345>, diakses 20/07/2020).

Stres kerja merupakan salah satu variabel yang harus diperhatikan oleh setiap individu yang bekerja. Setiap pekerja yang bekerja dalam organisasi akan menghadapi kondisi yang membuat mereka tidak berdaya menghadapi stres kerja. Tak hanya itu, stres kerja yang tinggi dan tak henti-hentinya bisa membuat perwakilan mengakhiri semuanya. Hal ini terungkap melalui laporan berbasis internet bahwa ada contoh perwakilan yang meninggal dengan cara menghancurkan diri sendiri dengan alasan tanggung jawab terlalu besar sehingga pekerja mengalami tekanan.

Forbes mengumumkan, Selasa (24/12/2019), perwakilan yang bekerja di organisasi komunikasi penyiaran Prancis bernama Orange (dulu France Telecom) di mana organisasi itu baru-baru ini dijalankan oleh otoritas publik sebelum menjadi swasta, karena itu biaya kerja telah meningkat, seperti yang ditunjukkan oleh pengadilan ada rencana yang sengaja dilakukan organisasi untuk memperburuk keadaan fungsi perwakilan untuk mempercepat pelarian mereka, keadaan kerja itu membuat 35 karyawan memutuskan bunuh diri. (<https://www.liputan6.com/global/read/4141303>, diakses 20/07/2020). Kemudian berita dari media *online* lain juga mendapati Seorang perwakilan Facebook diduga mengakhiri semuanya dengan melompat dari tempat usaha Mark Zuckerberg di Menlo Park, California. Kantor analis kasus di wilayah San Mateo mengenali pria itu sebagai Qin Chen, penghuni San Mateo. Menurut Shyu, Chen dulu bekerja untuk grup iklan Facebook yang bisa digambarkan sebagai grup yang paling tidak

menyenangkan. (<https://www.hitekno.com/internet/2019/09/26/100000>, diakses 20/07/2020).

Lima negara dengan kasus bunuh diri terbanyak akibat tekanan kerja adalah Lithuania, Rusia, Guyana, Korea Selatan, dan Belarusia. Indonesia sendiri dalam kasus penghancuran diri karena tekanan kerja berada di urutan 103, dari 183 negara yang telah dijelajahi. Sementara itu, ASEAN, Indonesia berada di posisi kesembilan. Selama tahun terakhir, tingkat kasus di negara ini telah berkurang, sebesar 3,07 persen per 100.000 penduduk Indonesia (<https://www.ekruf.com/media/pekerjaan-rentan-bunuh-diri>, diakses 20/07/2020). Meski begitu, dengan merebaknya kasus bunuh diri disebabkan stres kerja diberita, kita patut untuk menjadikannya sebagai perhatian. Ada banyak penyebab yang melatar belakangi stres kerja bahkan berakhir pada kasus bunuh diri, antaranya karena tekanan pekerjaan yang tinggi, pelecehan ditempat kerja, cacat karena pekerjaan, hingga faktor bullying yang menjadi penyebab cukup besar. Terkait stres kerja dalam jurnal Janice (2018) dikatakan bahwa stres adalah suatu keadaan dimana membuat seseorang merasa tidak nyaman karena melihat ketidaksesuaian antara tuntutan-tuntutan fisik atau psikologis dari situasi dan sumber-sumber daya sistem biologis, psikologis, dan sosial yang dimilikinya.

Beberapa fakta terkait permasalahan mengenai stres kerja yang dialami oleh karyawan bagian HRD pada PT Arara Abadi Perawang yang peneliti temukan dilapangan melalui hasil observasi dan wawancara dengan karyawan bagian HRD di Arara Abadi Perawang, menunjukkan bahwa mengeluhkan bahwa beberapa karyawan sering mengalami kelelahan fisik serta sakit kepala ario beberapa beban kerja yang berlebihan karena setiap harinya ada banyak data

makuk yang berhubungan dengan ketenaga kerjaan yang harus dikelola dan diverifikasi oleh karyawan bagian HRD pada PT Arara Abadi Perawang. Sumber tersebut juga mengakui bahwa permintaan pekerjaan melebihi kapasitasnya sehingga karyawan sering merasa kurang nyaman dan resah, terutama dengan asumsi pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Selain itu ditunjukkan pula dengan berkurangnya keberanian karena eksekusi tidak ideal, yang berdampak terasa terancam, tidak senang diajak bicara, dan perlu berhenti bekerja karena merasa lelah dengan pekerjaannya. Keadaan saat ini diperburuk oleh kesulitan dalam menyampaikan keluhan dan data di antara bawahan dan pimpinan, dengan alasan bahwa pimpinan cenderung tidak bereaksi terhadap keberatan yang dirasakan oleh perwakilan sehingga tidak ada penghindaran atau aktivitas untuk mengatasi masalah yang dilihat oleh pekerja. Permasalahan ini dapat timbul diindikasikan karena rendahnya dukungan sosial pada karyawan, sehingga memberikan pengaruh terhadap meningkatnya stres kerja yang dialami para karyawan dibagian HRD pada PT Arara Abadi Perawang.

Tak hanya itu, berbagai sumber mengungkap bahwa hubungan antara pekerja dan bos terkadang dirasa kurang baik. Hal ini dikarenakan tidak adanya perhatian untuk memberikan bantuan ketika perwakilan yang berbeda mengalami masalah penyelesaian pekerjaan. Secara teratur perwakilan membiarkan kolaborator mereka bekerja sendiri. Hal ini karena, perwakilan yang berbeda merasa bahwa apa yang dilakukan pekerja bukanlah bagian dari tanggung jawabnya, sehingga terjadi aneh jika terdapat perubahan pada perilaku karyawan yang diakibatkan oleh stres kerja, seperti meningkatkan kekuatan merokok dan mengalami gangguan istirahat, sementara sisanya mengatakan bahwa mereka

menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menganggap ketegangan kerja sebagai hal yang biasa dan masih wajar.

Setiap orang, di mana pun dia berada dalam suatu pergaulan, dapat menjadi sumber stres bagi orang lain. Pada tingkat stres tertentu diperlukan, karena tanpa stres dalam pekerjaan perwakilan tidak akan merasa diuji yang menyebabkan rendahnya pelaksanaan pekerjaan. Lagi pula, dengan stres, pekerja ingin mengerahkan semua kemampuan mereka untuk mencapai yang tinggi dan karenanya memiliki pilihan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. di luar dirinya, dalam jurnal Cahyani (2019) menyatakan bahawa dilihat dari dampak stres yang menghasilkan pengaruh negatif pada kinerja karyawan diperusahaan maka perlunya sumber-sumber positif yang dapat mengurangi dari dampak negatif tersebut.

Dengan asumsi tekanan kerja terjadi terus-menerus sepanjang rentang waktu yang luas, itu akan membawa kemalangan bagi organisasi, untuk mengalahkan ini, perwakilan membutuhkan jenis bantuan sosial (baik bantuan dari bos, rekan, dan keluarga) hanya sebagai metodologi dan arahan nasihat dilakukan oleh organisasi untuk menemukan isu-isu yang diperhatikan oleh perwakilan di tempat kerja sehingga nantinya perwakilan tersebut dapat mengawasi tekanan kerja dengan baik dan dapat secara jelas mempengaruhi pekerja (peningkatan pemenuhan pekerjaan, kegunaan, dan pelaksanaan pekerja) dan organisasi (kecepatan rendah ketidakhadiran perwakilan, pergantian perwakilan, dll). Melihat pengaruh tekanan kerja yang berdampak buruk terhadap pemenuhan pekerjaan yang representatif, sebuah karya diharapkan dapat mengalahkannya, antara lain dengan memanfaatkan sumber-sumber positif di

sekitar individu, menjadi bantuan sosial tertentu. Bantuan sosial dapat mengurangi beban atau masalah yang dilihat oleh individu sehingga dapat dikatakan bahwa bantuan sosial adalah model bantuan yang terjadi karena kerjasama individu yang mencakup setidaknya satu bagian dari perasaan, penilaian, data, dan instrumen untuk mengurangi beban yang didapat oleh orang.

Berdasarkan konsekwensi dari persepsi dan pertemuan yang telah diarahkan oleh para ahli, nara sumber mengatakan bahwa mereka tidak mendapatkan dukungan dan bantuan antara perwakilan dan bos, yang selanjutnya menyebabkan pekerja mengalami masalah dalam menyelesaikan pekerjaan, akibatnya seperti yang ditunjukkan oleh analisis, bantuan sosial adalah dirasakan mempengaruhi tekanan kerja, karena keberadaan manusia itu sendiri tidak dapat dipisahkan dari iklim sosialnya, karena orang yang mendapatkan bantuan sosial yang tepat dapat memberikan hiburan kepada orang-orang yang melanjutkan hidup, dengan alasan bahwa perasaan benar-benar terfokus, dijunjung tinggi, dan dipersepsikan atas realitasnya, menyiratkan bahwa setiap individu yang berada di tengah-tengah keadaan yang menyusahkan atau ketika menghadapi suatu masalah, memiliki bantuan dari orang-orang terdekat menjadi sesuatu yang dibutuhkan individu dalam melewati masa-masa sulit tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ahmad Indra Setiawan dan Eko Darminto (2013) bahwasanya karyawan yang memiliki stres kerja sangat memerlukan suatu dukungan sosial. Dukungan sosial dapat berasal dari teman kerja, bawahan, atasan, maupun keluarga. Dukungan sosial dapat menimbulkan pengaruh yang positif bagi karyawan guna mengurangi stres kerja di kantor.

Namun bila dukungan sosial yang diberikan ini tidak ada atau sangat kecil, maka stres kerja yang dialami para karyawanpun bisa tinggi.

Bagi perwakilan, bantuan sosial sangat penting untuk mengurangi tekanan kerja. Karena, semakin menonjol bantuan sosial yang didapat, semakin rendah tingkat tekanan kerja begitu juga sebaliknya. Bantuan sosial yang dimaksud di sini adalah bantuan sosial yang diperoleh dari tempat kerja, seperti kolaborator. Selanjutnya, banyak kasus menunjukkan bahwa perwakilan yang mengalami tekanan kerja adalah individu yang tidak mendapatkan dukungan dari kolaboratornya. Hal ini sesuai yang dijelaskan oleh Uchino (2004) dalam Sarafino (2011:81) bahwa bantuan sosial adalah pengakuan seseorang dari orang lain atau sekelompok sebagai penghiburan, perhatian, penghargaan atau bantuan lain yang menyebabkan orang tersebut merasa bahwa dia dihargai, benar-benar terfokus pada, dihargai dan dianggap. membuat perbedaan. Sementara itu, seperti yang ditunjukkan oleh Taylor dalam Meta Amelia Widya Saputri (2011: 68) menjelaskan, bantuan sosial akan lebih signifikan bagi seseorang dengan asumsi itu diberikan oleh individu yang memiliki hubungan besar dengan individu yang bersangkutan, pada akhirnya, bantuan tersebut diperoleh dari wali, jodoh (pasangan). atau kemudian lagi pasangan), anak-anak dan anggota keluarga lainnya.

Persepsi terhadap dukungan sosial yang muncul pada penelitian ini dilihat dari suatu keadaan atau kejadian dan peristiwa yang diduga menyebabkan masalah, antara lain stres kerja dan pada bantuan tersebut dapat dirasa meningkatkan perasaan yang positif dan mengangkat citra serta harga diri pada karyawan bagian HRD pada PT Arara Abadi Perawang. Oleh sebab itu peneliti

merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai dukungan sosial dalam kaitannya dengan stres kerja karyawan dengan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan diatas, peneliti mengidentifikasi permasalahan yang akan dianalisa sebagai berikut:: “Bagaimanakah pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun dari tujuan pada penelitian iini adalah: “untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang”.

D. Manfaat Penelitian

Terkait tujuan penelitian diatas, pada bagian ini penulis uraikan manfaat dari penilitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan tambahan pada wawasan dan ilmu pengetahuan pada bidang ilmu psikologi dan terhusus pada psikologi industri yang terkait dengan masalah pada dukungan sosial terhadap stres kerja. Hasil penelitian diharapkan pula dapat dijadikan acuan atau masukan untuk penelitian lainnya dengan peremasalahan yang sama.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan sebagai informasi bagi perusahaan yang terkait sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi untuk mengatasi segala kelemahan terkait dengan dukungan sosial dan stres kerja pada para karyawannya dengan menciptakan kebijakan yang lebih optimal bagi kelangsungan perusahaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Stress Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah kegagalan untuk mengalahkan bahaya yang dilihat oleh psikologis, fisik, gairah dan dunia lain dari orang-orang yang pada suatu waktu dapat mempengaruhi kesehatan individu yang sebenarnya. Stres adalah pandangan kita terhadap suatu keadaan atau kondisi dalam keadaan kita sendiri saat ini. Satu lagi pengaturan menurut Hasibuan (2013: 201) Tekanan kerja adalah keadaan ketergantungan yang mempengaruhi perasaan individu, sudut pandang. Individu yang mengalami tekanan menjadi khawatir dan merasakan kondisi yang persisten.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Ivancevich dan Matterson dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2018:255) menyatakan bahwa tekanan adalah reaksi serbaguna, di tengah kontras individu yang merupakan hasil dari aktivitas luar, keadaan atau kejadian (iklim) yang menempatkan fisik dan permintaan mental. melawan seseorang. Sehingga dapat dikatakan bahwa tekanan kerja dapat muncul dengan asumsi permintaan kerja tidak diimbangi dengan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, sehingga menimbulkan tekanan kerja dengan tingkatan yang berbeda-beda, antara lain:

a. Tingkat sedang

Peran stres yang memberikan pengaruh kearah positif pada perilaku termasuk perilaku bekerja.

b. Tingkat Tinggi

Adanya rasa acaman, mengalami gangguan psikis dan fisik serta perilaku kerja dengan waktu yang lama secara berulang-ulang yang dirasakan oleh tenaga kerja

Seperti yang dikemukakan oleh Soesmalijah Soewondo dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2018:255) menyatakan bahwa tekanan kerja adalah suatu kondisi dimana setidaknya terdapat satu variabel dalam lingkungan kerja yang direspon dengan buruh sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan sosial.

Seperti yang ditunjukkan oleh Manulang (2013:5): Manajemen adalah metode yang terlibat dengan mengatur, memilah, mengkoordinasikan dan mengarahkan upaya individu dari asosiasi dan pemanfaatan aset otoritatif lainnya untuk mencapai tujuan hierarkis yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengertian tekanan kerja sebagaimana ditunjukkan oleh Rivai (014:724) adalah keadaan tegang yang membuat ketidak seimbangan fisik dan mental, yang mempengaruhi perasaan, cara berpikir, dan keadaan seorang wakil. Dengan demikian, perwakilan menumbuhkan efek samping tekanan yang berbeda yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka. Individu yang mengalami tekanan dapat menjadi cemas dan merasakan kekhawatiran yang konstan. Mereka secara teratur menjadi sensitif dan negatif, tidak dapat bersantai, atau menunjukkan watak yang tidak kooperatif.

Dilihat dari sebagian penilaian di atas, cenderung beralasan bahwa tekanan kerja akan menjadi tekanan baik yang secara nyata maupun mental terlihat oleh seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

2. Aspek-Aspek pada Stres Kerja

Robbins dan Judge (2011:642) mengatakan bahwa bagian-bagian dari stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Fisiologis. Manifestasi mendasar yang akan ditimbulkan ketika seseorang menghadapi tekanan kerja biasanya digambarkan dengan efek samping fisiologis. Stres dapat menyebabkan infeksi pada tubuh yang digambarkan dengan perubahan pencernaan tubuh, misalnya denyut nadi yang membesar, nyeri pada otak, jantung berdebar, dan dapat menyebabkan penyakit koroner.
- b. Mental. Stres dapat menyebabkan ketegangan, ketegangan, rasa sensitif, kelelahan, keterlambatan dan lain-lain yang dapat menyebabkan kekecewaan terhadap berbagai hal, terutama dalam hal pekerjaan.
- c. Sosial. Stresor sosial mengingat perubahan untuk efisiensi, pembolosan yang meluas, dan tingkat di mana perwakilan meninggalkan organisasi. Efek yang berbeda adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari, seperti masalah diet, masalah istirahat, dan juga peningkatan penggunaan rokok dan minuman keras.

Menurut T. Cox (2005:92) dalam Priansa (2018:260) setelah mengidentifikasi aspek stres kerja sebagai efek stres yang mungkin muncul, diantaranya adalah:

- a. Dampak Subyektif, (*subjective effect*), stres/gugup, kemalasan, kelelahan, kesengsaraan, kelemahan, ketidakpuasan, kehilangan toleransi, perasaan terputus dan putus asa.

- b. Dampak Prilaku, (*Behavioral effect*) karena stres yang mempengaruhi perilaku kerja di tempat kerja, termasuk ledakan antusias dan perilaku tergesa-gesa.
- c. Dampak Kognitif (*Cognitive effect*), ketidakberdayaan untuk menetapkan pilihan yang solid, daya fiksasi berkurang, tidak adanya pertimbangan/kapasitas terbatas untuk fokus, sangat sensitif terhadap analisis/analisis dan batasan mental.
- d. Dampak Fisiologis (*Physiological effect*), ketergantungan glukosa darah yang meluas, denyut nadi dan ketegangan peredaran darah yang meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan panas tubuh yang dingin.
- e. Dampak Kesehatan (*Health effect*) nyeri otak dan transien, mimpi buruk, kurang tidur, masalah psikosomatik.
- f. Efek Organisasi (*Organization effect*), daya guna berkurang/rendah, jarak dari rekan kerja, kekecewaan kerja, daya kerja berkurang, dan kesetiaan pada kantor.

Berdasarkan penilaian para ahli di atas, cenderung dapat disimpulkan bahwa dampak tekanan tidak muncul begitu saja, namun penyebab tekanan yang tampaknya sebagian besar diikuti oleh faktor-faktor kejadian yang mempengaruhi pikiran seseorang, dan peristiwa tersebut terjadi di luar kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah melumpuhkan semangatnya.

3. Pengendalian Stres Kerja

Stres kerja perlu dikendalikan agar tidak terus menerus mempengaruhi individu dalam bekerja, karena stres kerja dapat menurunkan kinerja individu

tersebut. cara-cara untuk mengurangi atau mengendalikan didalam bukunya Sumarna dkk (2018:82), yaitu:

- a. Beban pekerjaan baik mental maupun fisik harus dapat disesuaikan dengan kemampuan ataupun kapasitas kerja karyawan yang terkait dengan menghindarkan terjadinya beban yang berlebihan atau beban lebih ringan.
- b. Waktu kerja harus sesuai dengan tugas maupun tanggungjawab di luar dari pekerjaan.
- c. Semua pekerjaan harus dapat memberi kesempatan untuk mengembangkan karir, memperoleh promosi dan dalam kemampuan mengembangkan keahlian.
- d. Membuat lingkuan sosial yang baik dan sehat tentang hubungan antara para tenaga kerja.
- e. Tugas dan tanggungjawab tenaga kerja harus dapat dirancang agar dapat menyediakan stimulasi, kesempatan agar tenaga kerja dapat menggunakan keterampilanya.

Pengendalian atau mengurangi stres kerja dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap individu, sehingga individu tersebut kembali nyaman dalam melakukan pekerjaan yang sudah diberikan, sehingga kinerja karyawan tersebut diharapkan dapat meningkat.

4. Faktor – Faktor Stres Kerja

Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan. Terdapat 3 (tiga) kategori potensi yang pemicu turunnya stres Robbins dan Judge (2011:370), yaitu :

- a. Unsur ekologis, selain mempengaruhi model yang mendasari suatu asosiasi,

kerentanan alami juga mempengaruhi perasaan cemas perwakilan dalam asosiasi.

- b. Unsur otoritatif, bukan beberapa variabel di dalam asosiasi yang dapat menimbulkan tekanan. Berusaha menjauhi kesalahan atau menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang sempit, tanggung jawab yang tidak perlu, atasan yang terus menerus meminta dan tidak manusiawi serta rekan kerja yang tidak menawan adalah beberapa di antaranya.
- c. Faktor individu, seorang individu biasanya bekerja sekitar 40 hingga 50 jam setiap minggu. Meskipun demikian, pertemuan dan masalah yang dihadapi individu dalam 120 atau lebih periode lama tidak bekerja setiap minggu dapat berlanjut ke dunia kerja. Dengan demikian, kelas terakhir mengingat faktor-faktor keberadaan individu dari perwakilan. Unsur-unsur ini terutama masalah keluarga, masalah keuangan individu seperti karakter dan karakter bawaan dalam diri individu.

Kondisi yang lebih sering menyebabkan tekanan disebut stresor. Hampir semua kondisi kerja dapat menimbulkan tekanan yang bergantung pada respon pekerja. Ivancevich dan Matterson dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2018:255) membagi sumber stres di tempat kerja sebagai berikut:

- a. sebuah. Stres yang berasal dari iklim aktual (*actual climate stressor*)

Sumber stres ini mengacu pada keadaan berada dalam iklim yang harus disesuaikan oleh pekerja untuk menjaga keseimbangan mereka. Stres yang berasal dari iklim aktual di sini, antara lain: kondisi pencahayaan di lingkungan kerja, tingkat kegaduhan, ukuran ruang kerja.

- b. Stres yang berasal dari tingkat tunggal (*individual level stressor*)

Yang tersirat dari sumber ini adalah tekanan yang diidentikkan dengan kepura-puraan dan usaha-usaha yang harus diselesaikan sesuai dengan situasi seseorang di tempat kerja. Yang diingat untuk sumber stres ini adalah:

1) Konflik peran

Perpaduan asumsi dan permintaan yang ditetapkan pada perwakilan atau individu yang berbeda dalam asosiasi yang membuat tekanan disebut tekanan pekerjaan, sehingga muncul perjuangan. Perjuangan kerja ini bisa berkepal dingin dan abstrak. Disebut objektif dengan asumsi seseorang menghadapi setidaknya dua permintaan yang bentrok. Disebut abstrak dengan asumsi seseorang menghadapi kesalahan antara kerinduannya sendiri dengan tujuan dan kualitasnya dengan tuntutan pekerjaannya. Perjuangan kerja muncul ketika seorang individu mendapat pesan yang tidak diidentifikasi dengan perilaku kerja yang tepat. Bentrokan pekerjaan yang berbeda termasuk bentrokan permintaan posisi dan permintaan untuk mencari tempat dengan orang lain.

2) Pekerjaan itu dipertanyakan/kacau (ketidakjelasan pekerjaan)

Tidak adanya kejelasan individu terhadap pekerjaan yang harus dilakukannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus dilakukannya maupun kewajiban yang sesuai dengan posisinya. Hal ini juga terjadi ketika orang mengalami kerentanan tentang apa yang harus dilakukan untuk memenuhi tugas.

3) Tanggung jawab yang berlebihan (work over-burden)

Tanggung jawab ini bisa bersifat kuantitatif atau subjektif. Disebut kuantitatif jika seseorang menghadapi terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan, atau karena terbatasnya kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang

diberikan. Disebut subyektif dengan asumsi seseorang menyukai ketiadaan kapasitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya atau pekerjaan yang dihadapinya membutuhkan keterampilan melebihi kapasitasnya.

4) Tanggung jawab terhadap orang lain (kewajiban mengenai individu)

Pada umumnya, kewajiban terhadap orang lain merupakan sumber stres yang lebih diharapkan. Karena kewajiban ini akan diidentikkan dengan dinamika yang dapat memberikan pemenuhan pada berbagai perkumpulan. Selain itu, kewajiban-kewajiban tersebut dapat menimbulkan beban kerja yang berlebihan, perebutan pekerjaan atau kekacauan kerja.

5) Kesempatan untuk mengembangkan vokasi (kemajuan profesi)

Apa yang tersirat dari sumber stres ini adalah sudut-sudut karena kerja sama di antara orang-orang dan iklim otoritas yang memengaruhi kesan individu tentang sifat kemajuan panggilannya. Tekanan ini dapat terjadi jika spesialis merasa kehilangan rasa aman dalam pekerjaannya. Kemajuan-kemajuan yang dirasa kurang pantas pada umumnya disebabkan oleh kesembronoan antara pekerjaan biasa dan apa yang didapat sampai saat ini atau juga tidak adanya kejelasan dalam peningkatan profesi.

c. Stres dari sumber kelompok atau Organisasi

1) Stres yang berasal dari pertemuan

Stres di sini berasal dari kerja sama orang-orang dalam suatu pertemuan yang ditimbulkan oleh kontras di antara mereka, baik kontras sosial maupun mental.

Stres yang berasal dari kumpul-kumpul, antara lain:

a) Hilangnya penghimpunan kohesivitas (tidak adanya keterpaduan).

Kurangnya kekompakan ini dapat menyebabkan semangat kerja yang

rendah, pelaksanaan kerja yang tidak berdaya dan perubahan yang nyata, misalnya ketegangan peredaran darah yang meluas.

b) Kurangnya perawatan yang memadai (dukungan kelompok). Khususnya bantuan dari individu-individu yang berkumpul, misalnya dalam berbagi masalah. Setiap orang membutuhkan orang lain untuk menilai tanggapan mereka yang penuh semangat, sama seperti orang lain dalam situasi yang sama, akan memberikan data tentang reaksi yang tepat. Dukungan banyak dapat dilihat sebagai aset yang dapat membantu pengaturan individu dengan stres.

c) Bentrokan intra dan antar tandan. Yang dimaksud dengan perjuangan di sini adalah adanya aktivitas yang tidak konsisten antara setidaknya dua individu. Perjuangan dan stres terjadi ketika ada perselisihan antara orang-orang atau sesuatu tertentu.

2) Stres yang berasal dari pergaulan

Stres di sini muncul dari kerinduan perkumpulan atau pendirian akan tercapainya tujuan perkumpulan atau organisasi. Berbagai macam tekanan yang berasal dari pergaulan, antara lain:

a) Lingkungan organisasi. Sebuah asosiasi tidak hanya memiliki kontras dalam desain yang sebenarnya tetapi juga dalam mentalitas dan perilaku para pekerjanya. Kerja sama di antara orang-orang, struktur strategi, dan tujuan otoritatif secara keseluruhan disebut lingkungan hierarkis. Lingkungan dapat mempengaruhi perilaku di antara orang-orang atau di antara pertemuan-pertemuan dan lebih jauh lagi kerjasama di antara mereka. Pemenuhan dan kekecewaan kerja dapat muncul diidentifikasi

dengan penelitian tentang lingkungan hierarkis yang dirasakan oleh perwakilan.

- b) Konstruksi organisasi. Stress yang muncul dari jenis desain hierarkis yang berlaku pada pondasi yang bersangkutan, dengan asumsi konstruksi yang berwenang tidak jelas dan dalam jangka panjang tidak ada perubahan atau pembentukan kembali, maka pada saat itu cenderung menjadi sumber menekankan. Situasi individu dalam desain hirarkis juga dapat menggambarkan bagaimana tekanan mampu.
- c) Wilayah Organisasi. Mengidentifikasi dengan bagian-bagian dari asosiasi yang dipandang dapat dikenali, dan sebagai domain baru. Mengenai domain asosiasi ini, dapat dikatakan bahwa penyesuaian contoh kedekatan dapat menjadi pemicu berkembangnya stres pada individu.
- d) Teknologi. Yang dimaksud dengan inovasi di sini adalah cara asosiasi mengubah sumber input menjadi hasil atau hasil yang diinginkan. Aset yang digunakan dapat melalui orang, khususnya kapasitas atau informasi khusus mereka atau melalui peralatan yang dapat diakses, yang akan menciptakan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Dengan asumsi perangkat keras penting tidak mendukung pekerjaan, maka, pada saat itu, dapat menyebabkan tekanan.
- e) Pengaruh otoritas. Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi pekerjaan, lingkungan dan latihan berkumpul adalah sarana yang digunakan pionir. Seringkali mereka memiliki dampak yang lebih membumi daripada bagian pekerjaan yang berbeda. Salah satu dampak tersebut berasal dari derajat kekuasaan dan kekuasaan. Mengenai

kekuasaan yang dimilikinya, terlepas dari apakah itu dalam pemberian hadiah atau disiplin oleh pionir kepada bawahannya. Dampak dari pionir dapat dilihat sebagai sumber stres, bergantung pada bagaimana individu dan keadaan sekitar saat itu.

Sebagian dari variabel yang menjadi tekanan kerja adalah ketegangan dan ketidaknyamanan terhadap apa yang sebenarnya ada dalam suatu asosiasi atau organisasi.

5. Indikator Stres Kerja

Indikator merupakan suatu variable yang digunakan untuk mengukur sebuah perubahan sesuai kondisi yang terjadi. Untuk mengukur stres kerja yang terjadi terdapat beberapa indikator. Indikator-indikator tersebut di dalam bukunya Sule dan Saefullah (2019:398): yaitu berikut:

1. Tuntutan pada tugas

Merupakan dari faktor yang dikaitkan pekerjaan pada seseorang, hal ini melingkupi desain pekerjaan seseorang (keragaman tugas, otonomi, dan otomatisasi), keadaan kerja, dan tata letak kerja fisik.

2. Tuntutan pada peran

Hubungan pada tekanan yang diberikan pada individu sebagai suatu guna dari macam peran yang dilakukan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan pada hubungan antarpribadi

Merupakan beban yang diciptakan pegawai lain, kelemahannya dukungan sosial pada rekan-rekan serta hubungan antarpribadi yang negatif dapat memunculkan stres yang sangat besar, terkhusus diantara pegawai dengan

kebutuhan akan sosial yang tinggi.

4. Tuntutan pada struktur organisasi

Menentukan taraf eferensial dalam perusahaan tingkat aturan serta praturan, dan juga keputusan yang diambilnya.

Adapun stres pada kerja diartikan sebagai keadaan yang dipengaruhi emosional dan fikiran seseorang terhadap tekanan yang dialami pekerjaannya, dengan menggunakan indikator stres kerja, suatu stres kerja dapat dikendalikan dan dikurangi agar tujuan suatu organisasi maupun perusahaan dapat tercapai sesuai yang ditentukan.

B. Dukungan Sosial

1. Pengertian Dukungan Sosial

Bantuan atau dukungan sosial diperlukan oleh setiap orang dalam mengatur orang lain untuk melanjutkan hidupnya di tengah masyarakat. Bantuan sosial adalah suatu bentuk perhatian, kepedulian, penghargaan, pelipur lara, ketenangan atau bantuan yang diberikan kepada orang lain, baik secara kumpul-kumpul maupun secara eksklusif. Selain itu, dukungan juga bisa menjadi metode pengobatan untuk seseorang karena dari bantuan tunggal mereka dapat dibangun untuk berubah. Menurut Sarafino (2011:81) bantuan sosial sebagai pelipur lara, pertimbangan, penghargaan atau bantuan yang diperoleh orang dari orang lain atau perkumpulan.

Menurut Cohen dan Syme (1985) dalam Mori Dianto (2017:42) bantuan sosial atau social help muncul dengan adanya pemahaman bahwa ada kondisi atau kesempatan yang dipandang menimbulkan masalah dan bantuan tersebut

dirasakan untuk memperluas sentimen baik dan meningkatkan kepercayaan diri. Keadaan atau kondisi mental ini dapat mempengaruhi reaksi dan perilaku individu sehingga akan mempengaruhi bantuan pemerintah individu secara keseluruhan.

Bantuan sosial atau dukungan menurut King (2010:226) adalah data dan masukan dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dihargai, benar-benar difokuskan, dihargai, dianggap, dan terlibat dengan organisasi korespondensi dan komitmen yang setara. Berdasarkan beberapa spekulasi yang muncul tentang bantuan persahabatan, bahwa bantuan sosial adalah sebagai bantuan bagi seseorang dalam mengelola masalah seperti nasihat, kasih sayang, perhatian, arahan, dan juga dapat sebagai pekerjaan dan produk yang diberikan oleh keluarga atau teman. Semakin banyak individu yang menawarkan bantuan sosial, semakin baik kehidupan individu tersebut.

Sesuai Apollo dan Cahyadi (2012: 261) manfaat bantuan sosial adalah mengurangi ketegangan, kesedihan, dan efek samping masalah substansial bagi individu yang mengalami tekanan di tempat kerja. Individu yang memiliki friendly help yang tinggi akan menjumpai hal-hal positif dalam hidupnya, memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan self-ide yang superior, serta menurunkan ketegangan.

Menurut Brownel dan Shumaker (dalam Sulistyawati, 2010; Rima dan Raudatussalamah, 2012) ada dampak memutar dari bantuan sosial, menyiratkan bahwa bantuan sosial mempengaruhi kesejahteraan individu dengan mengurangi keseriusan stres dari suatu kesempatan. Bantuan sosial mencakup hubungan sosial yang signifikan, dengan tujuan agar dapat mempengaruhi penerima manfaat. Sesuai Ganster dan Victor (dalam Rustiana, 2006; Rima dan Raudatussalamah,

2012) memperhatikan bahwa bantuan sosial dapat lebih mengembangkan kesejahteraan dan kesejahteraan mental. Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa bantuan sosial juga mempengaruhi kesejahteraan yang sebenarnya (Rustiana, dalam Rima dan Raudatussalamah, 2012).

Melihat gambaran di atas, kita dapat mengambil kesimpulan bahwa bantuan sosial adalah sumber yang membangkitkan semangat dalam menawarkan bantuan dan memiliki pilihan untuk memberikan rasa pelipur lara, ketenangan dan penyesuaian diri individu sebenarnya adalah individu terdekat. Karena setiap individu membutuhkan bantuan baik secara etis, substansial dan sosial untuk memiliki pilihan untuk menginspirasi diri mereka sendiri, untuk menjadi lebih baik dari yang diharapkan siapa pun.

2. Aspek – Aspek Dukungan Sosial

Seperti yang ditunjukkan oleh Cutrona dan Gardner (2004) dan Uchino (2004) dalam Sarafino (2011:81) ada empat bagian dari bantuan sosial, secara spesifik:

- a. Dorongan yang konsisten, menggabungkan artikulasi kasih sayang, perhatian dan kekhawatiran untuk individu yang bersangkutan dengan tujuan agar individu tersebut merasa nyaman, aman, dan selanjutnya merasa disayangi ketika individu tersebut merasa tertekan atau di bawah tekanan.
- b. Salam Dukungan, Bantuan ini ada ketika seseorang memberikan penghargaan yang baik kepada individu yang menghadapi tekanan, penghiburan atau dukungan dari pikiran atau sentimen individu, atau membuat penilaian positif di antara orang-orang dan orang lain. Bantuan ini dapat menyebabkan orang-

orang yang mendapat dukungan mengumpulkan penghargaan diri, keyakinan diri, dan perasaan berharga. Bantuan semacam ini akan sangat berharga ketika orang mengalami tekanan karena permintaan tugas yang lebih menonjol daripada kapasitasnya.

- c. Dukungan Substansial atau Instrumental, Dukungan sebagai bantuan langsung dan substansial dengan jenis bahan atau administrasi. Misalnya, memberi atau meminjamkan uang tunai atau membantu membebaskan tugas dari individu yang menghadapi tekanan. Dengan bantuan yang mengacu pada aksesibilitas peralatan, bahan, atau administrasi, ini dapat membantu mengatasi masalah yang layak.
- d. Dukungan Pendidikan. Menggabungkan menawarkan bimbingan, pedoman, ide atau kritik, dengan tujuan yang dapat mengkoordinasikan bagaimana orang mengatasi masalah yang mereka hadapi.

Mengingat penilaian ini, cenderung beralasan bahwa bagian dari bantuan sosial terdiri dari jaminan sehari-hari, dukungan penghargaan, bantuan tulus dan dukungan data. Bantuan sosial adalah komunikasi atau hubungan sosial yang memberikan bantuan tulus kepada orang-orang sebagai kepercayaan kerangka sosial dalam aksesibilitas persahabatan, pertimbangan atau perasaan koneksi ke pertemuan terhormat orang.

3. Tujuan Dukungan Sosial

Dukungan selama kehamilan sangat diperlukan bagi seorang ibu hamil, terutama dari orang-orang terdekat, terutama bagi ibu-ibu yang sedang hamil. Seorang wanita merasa tenang dan baik-baik saja dengan bantuan dan

pertimbangan dari orang-orang terdekatnya. Bagian dari bantuan sosial yang ditunjukkan oleh Rumah (Handono, 2013 dalam Meilianawati 2015) adalah:

- a. Dorongan yang konsisten, yang menggabungkan artikulasi kasih sayang, perhatian, dan kekhawatiran bagi individu yang bersangkutan.
- b. Dukungan penghargaan, yang terjadi melalui artikulasi yang baik dari penghargaan (apresiasi) untuk individu, penghiburan atau persetujuan dengan pikiran atau perasaan individu, dan pemeriksaan positif individu tersebut dengan orang lain.
- c. Bantuan instrumental, yang menggabungkan bantuan langsung untuk bekerja dengan perilaku yang langsung bekerja dengan perilaku, langsung membantu orang. Misalnya bantuan artikel, pekerjaan, dan waktu.
- d. Bantuan instruktif, yang menggabungkan susunan nasihat, ide, atau masukan.

Melihat penjelasan di atas, cenderung beralasan bahwa bantuan sosial adalah data, dan kritik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dipuja, sangat diperhatikan, dihargai, dianggap dan dikaitkan dengan organisasi persuratan. Bantuan sosial juga merupakan cara terbaik seseorang dapat berubah sesuai dengan situasi yang menyusahkan dan menyedihkan.

4. Faktor – Faktor Mempengaruhi Dukungan Sosial

Myers dalam Maslihah (2011:107) mengemukakan bahwa ada tiga faktor utama yang mendorong seseorang untuk menawarkan bantuan sosial, secara spesifik:

- a. Kasih sayang. Berbagi rasa sakit orang lain dengan niat penuh mengharapkan perasaan dan melakukan inspirasi untuk mengurangi masalah dan bekerja pada bantuan pemerintah orang lain.
- b. Praktek dan kualitas yang diterima. Selama masa perbaikan dan kemajuan diri, orang mengakui praktik dan kualitas yang diterima dari iklim sebagai komponen pengalaman sosial seseorang. Standar dan kualitas ini akan mengarahkan orang untuk bertindak dan memperjelas komitmen sepanjang kehidupan sehari-hari. Dalam iklim sosial, orang didorong untuk memberikan bantuan kepada orang lain untuk mendorong aktivitas publik mereka.
- c. Perdagangan sosial. Hubungan proporsional perilaku sosial antara adorasi, administrasi, data. Saldo sebagai imbalannya akan menghasilkan kondisi yang menyenangkan untuk hubungan relasional. Pengalaman perdagangan yang sesuai ini membuat singular lebih yakin bahwa individu lain lebih yakin bahwa individu lain akan memberi.

Reis mengungkapkan dalam Balogun (2014:20) bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi pengakuan bantuan sosial bagi masyarakat, yaitu:

- a. Kedekatan, bantuan yang lebih ramah diperoleh dari kedekatan daripada berbagai bagian koneksi sosial, semakin pribadi seseorang, semakin menonjol bantuan yang didapat.
- b. Percaya diri, orang yang percaya diri akan melihat bantuan dari orang lain sebagai jenis kepercayaan yang berkurang karena menoleransi bantuan orang lain berarti bahwa orang tersebut saat ini tidak layak untuk mencoba.
- c. Kemampuan sosial, orang dengan organisasi interpersonal yang luas akan memiliki komunitas informal yang tinggi, sehingga mereka akan memiliki

organisasi informal yang luas pula. Untuk sementara, orang yang memiliki organisasi interpersonal yang kurang luas akan memiliki kemampuan ramah yang rendah.

Mengingat sebagian dari anggapan di atas, cenderung dianggap bahwa faktor bantuan sosial adalah pertukaran relasional yang menggabungkan kasih sayang, praktik dan perdagangan yang diterima seperti kedekatan, kepercayaan diri, dan kemampuan sosial yang sebagian besar menggambarkan pekerjaan atau dampak yang dapat dibawa oleh orang lain yang berarti, misalnya keluarga, sahabat, anggota keluarga dan rekan kerja.

C. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stes Kerja

Pada saat seseorang bekerja, maka akan ada sumber stres (stressor) dimana ia bekerja. Stresor ini dapat berupa stresor dari tempat kerja, iklim sosial dan individu dari individu itu sendiri. Stresor dapat mengisi sebagai mata air eustress atau mata air nyeri. Ketika stressor menghampiri seseorang, individu tersebut akan berusaha untuk menyesuaikan diri. Meskipun demikian, dengan asumsi pada umumnya individu tidak dapat menyesuaikan diri dengan stresor tersebut, individu tersebut akan menghadapi apa yang disebut dengan tekanan kerja.

Tekanan kerja adalah tekanan kerja yang dapat mempengaruhi perasaan, perspektif dan kejengkelan aktual yang dapat menghambat presentasi individu. Dampak buruk dari tekanan kerja bisa berupa perasaan goyah, mudah diabaikan hingga masalah nyata seperti penyakit. Kehadiran

efek mengerikan ini jelas akan menghambat kinerja pameran individu. Melihat efek yang mengerikan dari berat badan pada presentasi individu, tekanan ini harus bertahan.

Efek samping dari pemeriksaan Bolger, Zuckerman dan Kessler (2000) mengarahkan tinjauan untuk melihat bagaimana dampak bantuan sosial ketika seorang individu menghadapi tekanan, terutama yang diidentifikasi dengan kegelisahan dan kemalangan. Efek samping dari eksplorasinya mengungkap bahwa bantuan sosial membangun kapasitas untuk menyesuaikan diri dengan stresor secara keseluruhan. Berdasarkan klarifikasi di atas, dapat dikatakan bahwa ada dampak besar antara bantuan sosial yang nyata terhadap tekanan kerja.

D. Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja, berikut penulis sajikan pada tabel 2.1:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Ahmad Indra Setiawan dan Eko Darminto, Jurnal Mahasiswa Psikologi Volume 01 Nomor 01 Tahun 2013	Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan	X : Dukungan Sosial Y : Stres Kerja	Analisis Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai signifikan pearson Chi-square (χ^2) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa dukungan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pada karyawan upt pengelolaan sumber daya air bendungan solo bojonegoro.
2	Janice, Yeny Duriana Wijaya, Jurnal	Pengaruh Dukungan Sosial	X : Dukungan Sosial Y : Stres Kerja	Analisis Kuantitatif	Dukungan sosial diukur menggunakan skala dukungan sosial dengan besaran reliabilitas

	Mahasiswa Psikologi, UEU- Undergraduat e-201371018, 2018	Terhadap Stres Kerja Perawat Bangsal Rawat Inap Di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan			(α)=0,942 dengan 39 item valid. Stres kerja diukur dengan menggunakan skala stres kerja dengan besaran reliabilitas (α)=0,881 dengan 26 item valid. Berdasarkan hasil uji regresi linier diperoleh pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja sebesar $Y=139,385-0,445X$, dengan sig (p)=0,000 ; $p<0,05$, yang artinya hipotesis diterima. Diketahui juga tingkat perawat bangsal rawat inap dengan dukungan sosial dan stres yang tinggi lebih banyak dibandingkan dengan tingkat dukungan sosial dan stres kerja yang rendah
3	Kadek Ayu Ari Febriyanti, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 5, 2018: 2538-2564)	Pengaruh Stres Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Konflik Kerja-Keluarga Pegawai Di Upt Pasar Klungkung	X : Dukungan Sosial Y : Stres Kerja	Analisis Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa stres terjadinya dukungan sosial berpengaruh signifikan secara simultan terhadap UPT Pasar Klungkung. Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap UPT Pasar Klungkung. Dukungan sosial berpengaruh signifikan negatif terhadap UPT Pasar Klungkung. Pihak manajemen memperhatikan tingkat stres kerja yang dialami pegawai dalam hal ini memperhatikan segala jenis tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai supaya disesuaikan dengan kemampuannya.
4	Welsya Cahyani, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, 2019	Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan	X : Dukungan Sosial Y : Stres Kerja	Analisis Kuantitatif	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Stres Kerja, Kinerja Karyawan dan Dukungan Sosial, penelitian ini menggunakan kuantitatif. Teknik sampelnya adalah menggunakan sampel jenuh dengan 44 responden karyawan bagian distribusi dan niaga PT. Unit PLN (Persero) Sebaran Induk Jawa Timur. Analisis statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan dukungan smart PLS 3.0 perangkat lunak. Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dukungan sosial

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

					memoderasi stres kerja terhadap kinerja karyawan.
5	Khafidh Athma Dodiansyah, Naskah Publikasifakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014	Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Solopos	X : Dukungan Sosial Y : Stres Kerja	Analisis Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi sebesar -0,498 dengan sig. = 0,000; $p < 0,001$, sehingga hipotesis yang diajukan diterima, dapat dikatakan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja. Sumbangan efektif dukungan sosial dengan stres kerja sebesar 24,8 % dan sisanya 75,2 % dipengaruhi variabel lainnya. Dukungan sosial termasuk ke dalam kategori tinggi dengan rerata empirik 70,56 dan rerata hipotetik skala dukungan sosial sebesar 57,5. Tingkat stres kerja termasuk ke dalam kategori sedang dengan rerata empirik 24,8 dan rerata hipotetik sebesar 75,2.

Sumber Data Olahan 2021

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan pada fenomena yang terjadi dari beberapa penelitian sebelumnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada pokok permasalahan yang sama yaitu pada dukungan sosial terhadap stres kerja. sedangkan perbedaannya terletak pada jenis kelamin pemimpin, jumlah sample, dan tempat penelitian. Berdasarkan latar belakang diatas dapat diketahui bahwa penelitian yang penulis lakukan belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paparan pada latar belakang serta teori-teori pada tinjauan pustaka di atas, hipotesis pada penelitian ini adalah: “Diduga dukungan sosial berpengaruh positif terhadap stres kerja pada karyawan *Human Resource Departement* (HRD) di PT Arara Abadi Perawang”.

Maka, hipotesis dalam bentuk statistik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif pada dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan pada *Human Resource Departement* (HRD) di PT Arara Abadi Perawang.

Ha: Diduga terdapat pengaruh yang positif pada dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan pada *Human Resource Departement* (HRD) di PT Arara Abadi Perawang.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel pada penelitian ini ditujukan untuk memperjelas serta membatasi dan menghindari perolehan data yang tidak dibutuhkan. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen/Bebas (X) : Dukungan sosial
2. Variabel Dependen/Terikat (Y) : Stres kerja

B. Definisi Operasional Variable Penelitian

Arti fungsional dari suatu variabel adalah untuk mengkarakterisasikan suatu variabel atau ide teoritis dengan tugas-tugas atau langkah-langkah yang harus diambil untuk mengarahkan variabel atau ide yang berlaku. Definisi fungsional dalam ulasan ini adalah:

1. Dukungan Sosial

Bantuan sosial adalah suatu bentuk perhatian, kepedulian, penghargaan, pelipur lara, kedamaian atau bantuan yang diberikan kepada orang lain, baik secara berkumpul maupun secara mandiri. Menurut Sarafino (2011:81) bantuan sosial sebagai pelipur lara, pertimbangan, penghargaan atau bantuan yang diperoleh orang dari orang lain atau perkumpulan. Bantuan sosial diperkirakan menggunakan Cutrona dan Gardner (2004) dan Uchino (2004) dalam Sarafino (2011:81) dengan empat perspektif, secara spesifik, Dukungan Emosional (dorongan setiap hari), Dukungan Penghargaan (dukungan penghargaan),

Dukungan Berwujud atau Instrumental (bantuan yang tulus). , Informasi (data pendukung).

2. Stres Kerja

Stres adalah ketidakberdayaan untuk menaklukkan bahaya yang dilihat oleh psikologis, fisik, gairah dan mendalam orang yang pada suatu waktu dapat mempengaruhi kekuatan sebenarnya dari orang tersebut. Sesuai Ivancevich dan Matterson dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2018:255) menyatakan bahwa tekanan adalah reaksi serbaguna, di tengah kontras individu yang merupakan hasil dari aktivitas luar, keadaan atau peristiwa (iklim) yang menempatkan fisik dan mental yang berlebihan. permintaan. melawan seseorang. Tekanan kerja diperkirakan menggunakan hipotesis Robbins dan Judge (2011:642) dengan tiga sudut pandang, yaitu Aspek Fisiologis, Aspek Psikologis, dan Aspek Perilaku.

C. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut pendapat Sugiyono (2017:61) bahwa populasi adalah wilayah dariu generalisasi yang berasal dari objek/subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu dan ditetapkan peneliti dalam mempelajari kemudian menarik kesimpulannya. Adapun Populasi pada penelitian berasal dari seluruh unsur karyawan *Human Resource Departement* (HRD) di PT Arara Abadi Perawang tahun 2020 yang terdiri dari 37 Orang.

2. Sampel

Sampel merupakan jumlah dari bagian dan karakteristik pada populasi yang ada tersebut. Menurut pandangan Sugiyono (2017:62) sampel merupakan

bagian jumlah dari karakteristik yang berasal dari populasi. Agar sampel dari yang diambil dari populasi betul-betul *representative* dengan kriteria yang telah ditentukan, penelitian ini peneliti menggunakan metode teknik sensus, sehingga jumlah sampel yang ada pada penelitian ini adalah dari keseluruhan dari jumlah populasi tersebut sebanyak 37 orang sampel.

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk mempermudah mendapatkan data yang diperlukan dalam ulasan ini, pembuatnya menggunakan strategi pengumpulan informasi, khususnya, sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah persepsi yang memanfaatkan indera penglihatan. Dalam aksi persepsi, saksi mata (penonton) tidak mengajukan pertanyaan eksplisit yang diidentikkan dengan isu eksplorasi.

2. Angket

Merupakan alat pengumpulan data dengan cara memberikan dan menggunakan lembaran-lembaran sebagai berbagai artikulasi yang tersusun untuk dijawab dicatat sebagai hard copy oleh responden dengan jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Survey dalam ujian ini akan diberikan kepada seluruh perwakilan *Human Resource Department* (HRD) di PT Arara Abadi Perawang pada tahun 2020 yang terdiri dari 35 individu.

Setiap variabel eksplorasi diperkirakan menggunakan instrumen estimasi sebagai survei skala ordinal yang memenuhi asersi jenis Skala Likert.

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017: 93) apa yang dimaksud dengan Skala Likert adalah sebagai berikut: Skala Likert digunakan untuk mengukur perspektif, penilaian, dan pandangan individu atau kumpulan individu tentang kekhasan persahabatan. Dalam penelitian, kekhasan sosial ini secara eksplisit dicirikan oleh ilmuwan, yang selanjutnya disebut sebagai variabel eksplorasi. Setiap keputusan jawaban akan diberi skor, kemudian pada saat itu responden harus menggambarkan, mendukung pertanyaan (hal positif) atau tidak membantu pernyataan (hal negatif). Skor untuk keputusan tanggapan yang tepat untuk jajak pendapat yang diajukan untuk pertanyaan positif dan negatif adalah sebagai berikut:

Tabel III.1 Skala Likert

Pernyataan	Bobot Nilai	
	Bila Positiv	Bila Negativ
TS (Tidak Setuju)	1	5
KS (Kurang Setuju)	2	4
CS (Cukup Setuju)	3	3
S (Setuju)	4	2
SS (Sangat Setuju Sekali)	5	1

Sumber Data: Sugiyono, (2017:94)

Setiap pertanyaan yang diidentifikasi dengan dua faktor lebih (faktor bebas dan variabel terikat) dalam operasionalisasi variabel ini, semua faktor diestimasi dengan instrumen estimasi sebagai polling yang memenuhi asersi jenis skala Likert. Untuk merinci setiap pertanyaan atau penanda, hitung pengulangan kesepakatan dengan konsekuensi apa pun terkait dengan setiap klasifikasi (keputusan jawaban) dan jumlahkan. Kemudian setiap penanda memiliki nomor, spesialis kemudian, pada saat itu, membuat garis kontinum.

$$(\text{Nilai dari Jenjang Interval}) = \frac{\text{Nilaian Tertinggi} - \text{Nilaian Terendah}}{\text{Jumlah dari Kriteria Jawaban}}$$

Setelah nilai dari rata-rata maka jawaban yang telah diketahui dan kemudian hasil diinterpretasikan dengan menggunakan table kontinum, adalah sebagai berikut ini:

- a. Minimum Indeks :1
- b. Maksimum indeks: 5
- c. Interval Hitung: $5-1 = 4$
- d. Interval Jarak: $(5-1) : 5 = 0,8$

Tabel III.2 Skala Interval

Rata-Rata Interval	Kategori Interval
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
1,00 – 1,80	Tidak Baik

Sumber Data: Sugiyono, (2017:94)

Untuk menjelaskan penggunaan nilai pada rata-rata interval, maka akan ditetapkan nilai pada acuan standar diatas agar hasil skor jawaban pada responden lebih spesifik pada hasilnya.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Alat Ukur

Uji legitimasi berguna untuk melihat apakah ada artikulasi dalam survei (*rundown of descriptions*) yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak material. Seperti yang diungkapkan oleh Priyanto, (2017:63) legitimasi polling digunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu hal dalam memperkirakan apa yang ingin Anda ukur dalam survei. Hal-hal dapat dianggap substansial dengan asumsi ada hubungan kritis dengan skor absolut, ini

menunjukkan bahwa ada dukungan untuk hal itu dalam mengungkap sesuatu yang akan diungkap dalam survei. Hal-hal umumnya sebagai penjelasan yang ditampilkan kepada responden untuk mengungkap sesuatu.

Akomodasi legitimasi survei dalam SPSS 20 dapat menggunakan tiga strategi mendalam, yaitu koneksi Pearson, Korelasi Total Item Terkoreksi, dan pengujian komponen. Metode uji legitimasi dengan koneksi Pearson adalah dengan menghubungkan skor hal dengan skor lengkap. Skor lengkap adalah jumlah semua hal pada satu variabel. Selanjutnya dilakukan uji kepentingan dengan standar menggunakan r tabel pada taraf kepentingan 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilainya positif dan r hitung $>$ r tabel maka benda tersebut dapat dinyatakan sah, dengan asumsi r hitung $<$ r tabel maka benda tersebut dinyatakan tidak sah.

Menurut Ghozali (2011:53), dengan asumsi r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau penanda dinyatakan substansial, begitu pula sebaliknya dengan asumsi r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau penunjuk dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Seperti yang dikemukakan oleh Priyanto, (2017:79) uji ketergantungan digunakan untuk menentukan konsistensi instrumen penduga pada survei, yang berarti apakah instrumen penduga akan mendapatkan pendugaan yang tetap reliabel dengan asumsi pendugaan diulang. Strategi yang sering digunakan dalam eksplorasi untuk mengukur ukuran jangkauan, (misalnya skala Likert 1-5) adalah Cronback Alpha.

Uji ketergantungan merupakan kelanjutan dari uji legitimasi, dimana hal-hal yang masuk dalam pengujian hanyalah hal-hal yang sah. Untuk memutuskan

apakah instrumen itu solid atau tidak, gunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran dalam Priyatno (2017:79) kualitas yang tak tergoyahkan di bawah 0,6 bukanlah hal yang bagus. Sedangkan 0,7 sudah cukup atau lebih 0,8 sudah bagus.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:103) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas*, dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Menurut Ghozali (2012:142) salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas

dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05).

F. Metode Analisis Data

Strategi investigasi informasi adalah teknik atau strategi untuk menangani informasi menjadi data sehingga kualitas informasi menjadi lugas dan selanjutnya membantu untuk mengamati jawaban atas masalah, yang terutama masalah yang diidentifikasi dengan penelitian. Atau lagi penyelidikan informasi juga dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan untuk mengubah informasi yang datang karena suatu tinjauan menjadi data yang nantinya dapat digunakan untuk mencapai suatu ketetapan.

1. Analisis Regresi Linier Dasar

Model kondisi relaps yang diperoleh dalam pemeriksaan ini adalah relaps langsung langsung. Penelitian ini, menurut Sanusi, (2014:131) menyatakan bahwa kekambuhan langsung langsung terdiri dari dua faktor. Satu variabel yang merupakan variabel terikat/bawahan diberikan gambar Y dan faktor kedua yang merupakan faktor bebas diberikan gambar X.

Jenis keseluruhan kondisi kambuh dikomunikasikan oleh kondisi numerik, untuk lebih spesifik:

Dimana:

a.= Konstanta,

b = Koefisien Regresi,

Y = Stres Kerja

X = Dukunngan Sosial

Secara pandangan teknis (b) adalah tangen yang berasal dari (perbandingan) dari panjang garis antara variabel terikat, setelah melalui persamaan regresi yang ditemukan.

2. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Priyantno, (2017:164) pengujian dilakukan menerangkan hasil pengaruh yang diberikan oleh tiap-tiap variabel independent pada variabel dependen. Apakah berpengaruh signifikan ataupun tidak. Selanjutnya untuk mengetahui pula signifikan ataupun tidaknya, angka t_{hitung} akan dibandingkan terhadap t_{tabel} . Pengujian uji t dilakukan dengan melihat ketentuan ,yaitu:

1. Jika pada $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka, hipotesis (H_0) ditolak, dan hipotesis (H_a) diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel dependen..
2. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka, , hipotesis (H_0) diterima, hipotesis (H_a) ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien kepastian (R^2) digunakan untuk mengomunikasikan koefisien kepastian, seberapa besar dampak korespondensi otoritatif terhadap eksekusi atau untuk menentukan tingkat (%) faktor bebas pada variabel terikat.

Sesuai Sanusi, (2014:136) menyatakan bahwa koefisien kepastian (R^2) sering juga disebut koefisien berbagai jaminan (multiple coefficient of assurance) yang praktis setara koefisien R^2 . R juga pada dasarnya sama dengan r , namun kedua kapasitas tersebut unik (selain dari kekambuhan lurus dasar). R^2

menggambarkan tingkat keragaman dalam variabel terikat (Y) yang diperjelas oleh faktor-faktor bebas bersama-sama.

Sementara itu, R^2 mengestimasi integritas serangan dari kondisi relaps, yang memberikan tingkat keragaman total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan hanya oleh satu faktor bebas (X). Selain itu, r adalah koefisien koneksi yang menggambarkan hubungan langsung terdekat antara dua faktor yang memperjelas bersama dan nilainya dapat diandalkan.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Arara Abadi adalah sebuah badan usaha milik swasta publik yang merupakan anak perusahaan Sinar Mas Group yang disibukkan dengan penyalahgunaan pabrik modern untuk membantu menimbun komponen mentah untuk mash & PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk, PT Arara Abadi didirikan pada tahun 1974 berdasarkan Akta No. 213 tanggal 9 Agustus 1974 tentang Pendirian Organisasi Terbatas PT Arara Abadi yang dibuat di hadapan Raden Soeratman SH, Notaris di Jakarta, telah disetujui oleh Menteri Kehakiman dengan pilihan no. Memang/5/729, tanggal 13 Februari 1976 dan telah dilaporkan dalam Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia tanggal 13 Mei 1983 No. 35.

Wilayah HPHTI PT Arara Abadi terletak di Kabupaten Siak, Bengkalis, Pelalawan dan Kampar, Provinsi Riau. Daerah tergantung SK. Imam Kehutanan No. 743/Kpts-II/1996, tanggal 25 November 1996 perihal Pemberian Hak Pengusahaan Hutan Tanaman Industri kepada PT. Arara Abadi meliputi ruang seluas ± 299.975 Ha. Juga sesuai dengan Perjanjian Pemanfaatan Hutan (TGHK) Provinsi Riau kapasitas sebagai Hutan Produksi Tetap.

Dilihat dari letak geologis HTI PT Arara Abadi terletak antara $0^{\circ} 8^{\circ}$ Lintang Selatan – $1^{\circ} 39^{\circ}$, Lintang Utara, $100^{\circ} 42^{\circ}$ – $102^{\circ} 54^{\circ}$ Bujur Timur dan mengingat pembagian Wilayah Administrasi Kehutanan maka PT. Kawasan HTI Arara Abadi dkenang untuk ruang CDK Bangkinang, Dumai, Bengkalis, Rengat

dan Selat Panjang. Sementara itu, seperti ditunjukkan oleh pengangkutan DAS, diingat untuk DAS Siak, Siak Kecil, Kateman dan Kampar.

Secara geologis antara tingkat sampai bergelombang dengan kecepatan 0-15% dan ketinggian 1-150 meter di atas permukaan laut. Tipe lingkungan termasuk tipe lingkungan A (Schmidt dan Ferguson) dengan nilai $Q = 9,8$, sedangkan menurut urutan Mohr memiliki tempat dengan tandan I. Curah hujan normal di stasiun persepsi Pekanbaru adalah 2.426,3 mm/tahun atau 202,2 mm/bulan dengan normal 200,2 periode hujan panjang setiap tahun (16,7 hari/bulan). Sesuai panduan curah hujan Provinsi Riau, curah hujan tahunan di HTI PT Arara Abadi berkisar antara 2.000 – 3.000 mm, curah hujan 2.000 – 2.500 mm ditemukan di semua unit, sedangkan curah hujan antara 2.500 – 3.000 mm menutupi sebagian besar ruang unit Tapung. .

Tipe hutannya disebut tipe tropis basah dengan kondisi berkembang kering dan agak basah. Bagian depan vegetasi adalah 40% sebagai kayu langka, 30% dari hutan peternakan dan sisanya terdiri dari semak-semak, ladang / kebun daerah. Jenis tanah termasuk podsolik merah kuning, organosol dan glei humus. Lahan PT Arara Abadi seluas 299.975 Ha terbagi menjadi 4 Distrik dan 13 Resort. Ruang masing-masing. Luas wilayah berkisar antara 46.500 – 103.000 ha, sedangkan luas resor berkisar antara 16.000 – 28.000. Wilayah HTI Arara Abadi memiliki waktu kepengurusan 43 tahun. Untuk pelaksanaan perbaikan HTI yang layak, penting untuk mengatur kawasan dengan mempertimbangkan bagian-bagian kepastian lahan untuk aset hutan, perkembangan pembuatan barang-barang dusun, pelestarian, keuangan dan kelembagaan. Eksekusi strategi tersebut tertuang dalam penyusunan tata ruang (*Landscaping*).

B. Visi dan Misi Prusahaan

Adapun dijelaskan bahwa visi dan misi Arara Abadi diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Visi, Menjadi Perusahaan Kehutanan terkemuka, yang melatih dewan direksi, dengan menciptakan hubungan sosial yang menyenangkan, sesuai secara finansial dan tidak berbahaya bagi ekosistem.
2. Misi, Mengawasi dan membina Sumber Daya Hutan secara ahli untuk memperluas manfaat bagi mitra dengan:
 - a. Menciptakan peternakan kayu modern yang dapat dipelihara dan unggul, sebagai mata air dari komponen yang tidak dimurnikan, dengan biaya terbaik dan risiko rendah.
 - b. Memberikan kebebasan bekerja dan usaha kepada daerah setempat dan usaha-usaha terkait, yang dapat bekerja atas bantuan pemerintah daerah sekitarnya.
 - c. Memastikan kawasan hutan lindung yang memiliki nilai perlindungan dan mengupayakan daya dukung iklim kawasan hutan.
 - d. Ciptakan manfaat yang memuaskan, untuk menambah pendapatan retribusi negara.

C. Nilai dan Budaya Organisasi

1. Integritas

PT Arara Abadi secara lugas dan konsisten berusaha untuk dapat diprediksi dengan kata-katanya.

2. Kepercayaan

PT Arara Abadi percaya, salam, dukung dan usahakan untuk mendapatkan kepastian rekan dan rekan.

3. Konsistensi

PT Arara Abadi (Sinarmas Forestry) mencari cara bagaimana memandang cara hidup di mana PT Arara Abadi bekerja dan memandang kontras.

4. Organisasi

PT Arara Abadi memiliki keyakinan yang kuat untuk menjadi rekan yang layak untuk otoritas publik, organisasi yang berbeda, klien PT Arara Abadi, area lokal dan kolaborator individu.

5. Kinerja Prevalen

PT Arara tidak benar-benar memutuskan untuk tetap menjadi yang terdepan dalam semua yang dilakukannya dan berusaha untuk terus bekerja pada dirinya sendiri.

6. Kewajiban

PT Arara Abadi dapat diandalkan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama atas segala yang dikerjakan dan setiap kegiatan yang dilakukan.

7. Asuransi Manusia dan Lingkungan

PT Arara Abadi memberikan kata terkait jaminan keamanan dan kesejahteraan bagi dua orang dan iklim.

D. Struktire Organisasi

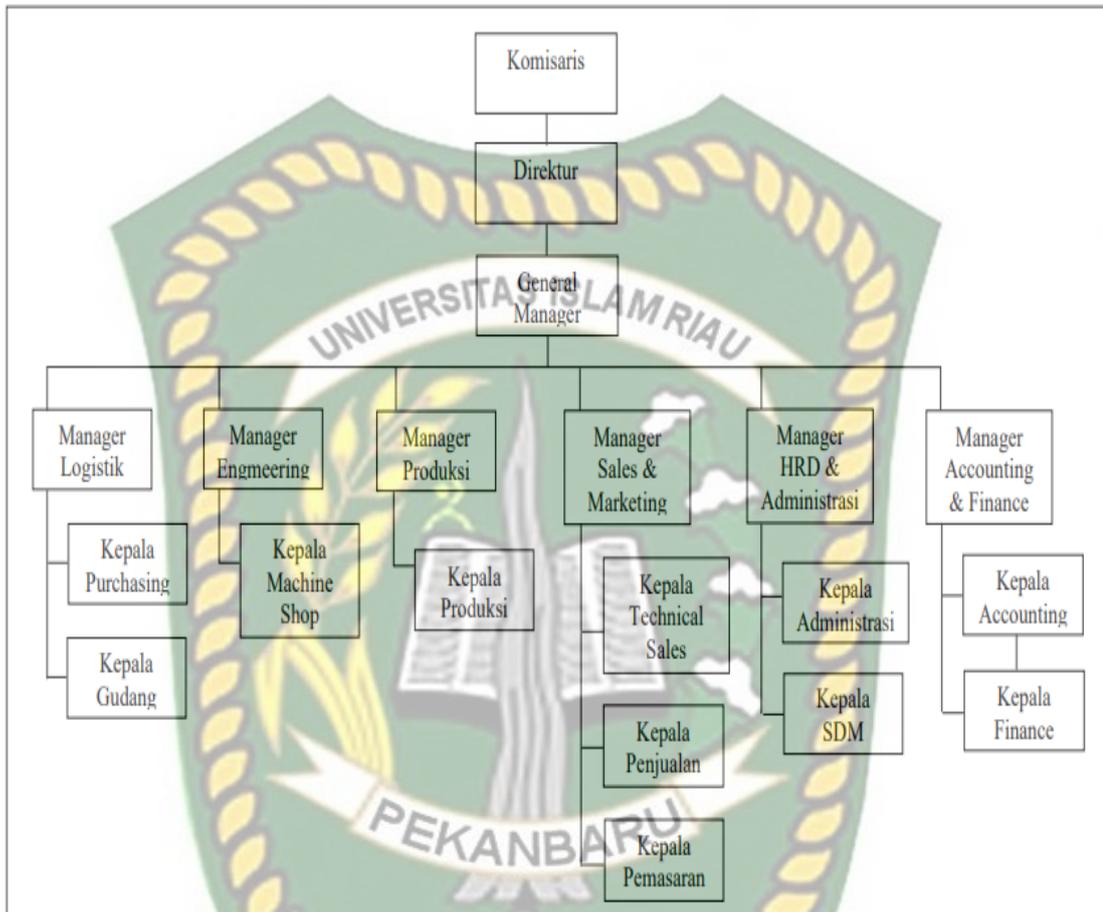
Pelaksanaan teknik yang efektif sangat bergantung pada desain otoritatif organisasi, merencanakan semua aset organisasi untuk mencapai tujuan

organisasi. Suatu organisasi dalam menyelesaikan setiap latihannya harus menitikberatkan pada kerjasama yang baik antara individu-individunya dengan tujuan agar tujuan organisasi dapat tercapai, mengingat melalui partisipasi ini akan memungkinkan rencana kerja yang kuat dan efektif.

Cara kerja yang ampuh dan efektif dapat membuat asosiasi bertindak dengan tepat dalam mencapai tujuan yang berwibawa, memiliki kejelasan dalam pembagian tugas, keahlian dan kewajiban setiap individu dari asosiasi. Definisi eksekutif dan konstruksi hierarkis sangat penting dalam suatu organisasi, karena perhatian para spesialis tentang pentingnya dewan dan desain otoritatif dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Ada banyak jenis konstruksi otoritatif, bergantung pada kondisi organisasi. Desain otoritatif dapat memberikan gambaran besar dan buruknya komponen-komponen kerja yang ada dalam suatu organisasi, karena konstruksi yang layak dapat menentukan kedudukan atau kedudukan setiap fakultas, kewajiban, tenaga ahli, kewajiban, jalannya surat menyurat dan pelaksanaan pekerjaan. program. Setiap pabrik dipimpin oleh seorang Wakil Presiden Direktur yang langsung memperhatikan Presiden Direktur di tingkat focal. Direktur Utama secara lugas cakap kepada Dewan Komisaris, sedangkan yang paling berkuasa ada pada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Tipe otoritatif PT Arara Abadi diselenggarakan berdasarkan suatu perkumpulan yang merupakan suatu struktur yang menunjukkan berbagai usaha dan latihan untuk mencapai tujuan organisasi, yang masing-masing memiliki kewajiban dan kewajiban yang jelas. Wakil Presiden Direktur mengelola semua area di area pabrik. Berikutnya adalah pembangunan otoritatif PT Arara Abadi:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT ARARA ABADI, 2021



Sumber Data PT Arara Abadi, 2021

E. Aktivitas Perusahaan

Sesuai kewajiban organisasi untuk mengawasi peternakan hutan modern yang bergantung pada keterjagaan penciptaan dan daya dukung ekologi, mulai tahun 1997 PT Arara Abadi telah melaksanakan Sistem Manajemen Lingkungan melalui Prosedur Kerja, Instruksi Kerja dan program pengaturan. PT Arara Abadi sampai saat ini telah memiliki arsip AMDAL untuk administrasi dan pemeriksaan ekologi yang telah didukung oleh Komisi Pusat AMDAL Departemen Kehutanan dengan No. 208/DJ-VI/AMDAL/96 tanggal 26 September 1996.

PT Arara Abadi telah menyelesaikan latihan penataan dan penyesuaian wilayah termasuk Perencanaan Batas Wilayah HTI dan pembagian wilayah lokal serta rencana tindakan sebagai unit pemerintahan terkecil yang mengacu pada strategi dewan HTI. Administrasi ruang difokuskan pada perlindungan kapasitas penciptaan dan konservasi kapasitas alam untuk memenuhi standar pengelolaan hutan. Program PMDH menggabungkan tiga bagian tindakan, khususnya mengembangkan lebih lanjut bantuan pemerintah daerah, memberikan kantor dan kerangka kerja yang memuaskan dan membuat wawasan publik yang positif dalam menggunakan aset normal.

Segala hal yang diperhatikan, latihan atau latihan PT Arara Abadi meliputi:

- a. Mengatur
- b. Pembibitan
- c. Penanaman dan Pemeliharaan
- d. Mengumpulkan
- e. Perlindungan Tanah Kayu (Manajemen Kebakaran)
- f. Karya inovatif
- g. Mendorong jaringan kota di sekitar hutan

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identifikasi Responden

Responden pada penelitian adalah terdiri seluruh karyawan yang bertugas dan bekerja di perusahaan PT Arara Abadi Perawang bagian *Human Resource Departement* (HRD). Tiap-tiap responden memiliki perbedaan karakteristik pada latarbelakangnya.

1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan dari hasil perolehan data dan dilakukan tabulasi data dari seluruh karyawan terkait yang berjumlah 37 responden, maka diketahui hasil yang menjelaskan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah::

Tabel 5.1
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	%
Laki-laki	26	70.3
Perempuan	11	29.7
Jumlah	37	100

Sumber Data: Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 di atas diketahui bahwa responden dari karyawan laki-laki yaitu sebesar 70,3%, sedangkan jumlah karyawan wanita hanya 29,7%. Kemudian perbedaan yang sangat mencolok tersebut memang disebabkan atas karakteristik tugas yang diterima di perusahaan lebih banyak membutuhkan tenaga kerja laki-laki karena dianggap lebih memahami bidang pekerjaan yang dikelola perusahaan.

2. Karakteristik Usia Responden

Setelah dilakukannya proses tabulasi data kuesioner yang berjumlah 37 responden yang merupakan Karyawan *Human Resource Departement* (HRD) PT Arara Abadi Perawang terdiri dari berbagai kelompok umur yang bervariasi. Dari hasil pengelompokan data yang penulis lakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.2
Karakteristik Usia Responden

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	%
<25	3	8.1
25–35	15	40.5
36–45	11	29.7
46–56	5	13.5
>56	3	8.1
Jumlah	37	100

Sumber Data: Olahan, 2021

Dilihat dari tabel 5.2. Disadari bahwa sebagian besar responden berusia antara 25 tahun sampai dengan 35 tahun, yaitu 40,5%. Pengumpulan usia sebagian besar ini dapat dikatakan memiliki energi dan kepandaian yang cukup tinggi untuk menyesuaikan tugas dan kewajiban yang sangat tinggi dalam organisasi PT Arara Abadi Perawang.

3. Karakteristik Masa Kerja Responden

Waktu kerja perwakilan Human Resource Department (HRD) di PT Arara Abadi Perawang dimulai dari di bawah 1 tahun hingga orang-orang yang telah bekerja selama lebih dari 9 tahun. Mengingat konsekuensi eksplorasi yang diarahkan, pengumpulan informasi melihat kependudukan perwakilan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.3
Karakteristik Masara Kerja Responden

Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	%
< 4tahun	10	27.0
4 tahun – 6	12	32.4
7 tahun – 9	9	24.3
> 9 tahun	6	16.3
Jumlah	37	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Mayoritas dari responden mempunyai masa tugas antara <4 tahun sampai 6 tahun sebesar 32.4% bahkan terdapat pula karyawan yang telah bekerja bersama perusahaan dalam rentang waktu lebih dari 9 tahun. Gambaran ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan di perusahaan relatif cukup tinggi, sehingga karyawan yang berpengalaman dari masa kerja yang cukup lama dapat memberikan kontribusi pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik untuk perusahaan.

4. Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

Para tenaga kerja yang bekerja di sebagai karyawan *Human Resource Departement* (HRD) PT Arara Abadi Perawang memiliki perbedaan pada tingkat pendidikan. Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya tingkat pendidikan karyawan terdiri dari:

Tabel 5.4
Karakteristik Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	%
Sarjana	21	56.7
Diploma	9	24.3
SMA/SMK sederajat	7	19.0
Jumlah	37	100

Data Olahan, 2021

Mayoritas karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang hanya memiliki tingkat sajana (56,7%). Perusahaan memang

tidak banyak menuntut akan pendidikan tinggi para karyawan, karena sebagian pekerjaannya yang dijalankan memang bersifat lapangan, sehingga kemampuan akademik bukan merupakan prioritas, melainkan yang dibutuhkan adalah kemampuan teknis. Syarat SMA/SMK adalah minimal yang harus dipenuhi, sedangkan untuk pekerjaan teknis, namun demikian pendidikan sarjana lebih diutamakan, dan perusahaan akan membekali karyawan dengan pendidikan dan pelatihan khusus sesuai dengan penempatan masing-masing karyawan.

B. Analisis Deskriptif Variabel

Responden merupakan sumber informasi untuk data primer dimana dalam penelitian yang dilakukan ini yang menjadi responden yaitu karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang karyawan PT Arara Abadi Perawang. Analisis ini akan menunjukkan kecenderungan tanggapan responden dalam menilai aspek stres kerja dan dukungan sosial pada karyawan di PT Arara Abadi Perawang bagaikan *Human Resource Departement* (HRD) berdasarkan sejumlah indikator yang diuji.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesiner penelitian terhadap 37 orang responden mengenai pengaruh stres kerja terhadap dukungan sosial pada karyawan *Human Resource Departement* (HRD) PT Arara Abadi Perawang, maka ditemukan hasil berikut :

1. Deskripsi Variabel Stres Kerja (X)

Variabel stres kerja menggambarkan suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi kondisi mental, fisik dan loyalitas seorang karyawan. Pada penelitian ini, diperoleh hasil tanggapan dari responden pada stres kerja yang

dialami oleh karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang tersebut dapat dirangkum sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Tanggapan Responden Pada Stres Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jlh	Rata-rata	Rentang Skala
		SS	S	CS	KS	TS			
1.	Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi yang tinggi	6	3	12	12	4	37	3,05	Cukup Baik
		30	12	46	24	1	113		
2.	Saya merasaspusing setelah melakukangpekerjaan yang terlalubanyak	3	6	10	15	3	37	2,75	Cukup Baik
		15	24	30	30	3	102		
3.	Peraneyang saya terima diperusahaan ini sering bertentanganesatu sama lain	0	3	11	15	8	37	2,24	Kurang Baik
		0	12	33	30	8	83		
4.	Terkadang keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya	3	6	17	11	0	37	3,02	Cukup Baik
		15	24	51	22	0	112		
5.	Terkadang keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya	0	2	8	20	7	37	2,13	Kurang Baik
		0	8	24	40	7	79		
6.	Saya jadi mudahmelakukan kesalahan dalamibekerja karena pekerjaayang diberikan kepadasya terlalu banyak	2	9	15	7	0	37	2,83	Cukup Baik
		10	36	45	14	0	105		
7.	Sayansering salahimemahami informasisyang penting karenarlingkungan kerijastidak nyaman	2	4	12	14	5	37	2,56	Kurang Baik
		10	16	36	28	5	95		
8.	Saya mengalami kesulitan dalam bergaul dengan beberapa teman di tempat kerja karena hubungan saya kurang baik dengan mereka	0	5	15	12	4	37	2,68	Cukup baik
		5	20	45	24	4	98		
9.	Sayasmudah marahikarena relasi sayastidak baikdengan rekangbeberapa temanikerja	2	2	13	16	4	37	2,51	Kurang baik
		10	8	39	32	4	93		
10.	Sikapipimpinan dandtekanan kerja menjadikangiklim dalam perusahaanerelative tidakikondusif	3	5	22	7	0	37	3,10	Cukup Baik
		15	20	66	14	0	115		
11.	Saya cenderung jadinmalas bekerja karenawtidak terdapat kepastiangtentangebenar atau salahnyadpekerjaan saya	0	4	22	11	0	37	2,81	Cukup baik
		0	16	66	22	0	104		
12.	Saya mengalami gangguan tidur karena selalu saja ada banyak pekerjaan yang belum terselesaikan	4	6	10	13	4	37	2,81	Cukup Baik
		20	24	30	26	4	104		

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jlh	Rata-rata	Rentang Skala
		SS	S	CS	KS	TS			
13.	Saya kurang semangat dalam bekerja karena kebutuhan saya kurang terpenuhi	1	7	12	14	3	37	2,32	Kurang Baik
		5	14	36	28	3	86		
14.	Saya harus tetap bekerja meskipun kebutuhan saya kurang terpenuhi	3	7	18	8	1	37	3,13	Cukup Baik
		15	28	54	16	3	116		
15.	Saya sempat berfikir untuk mencari pekerjaan ditempat lain	2	4	21	10	0	37	3,27	Cukup Baik
		10	28	63	20	0	121		
Rata-Rata							2,74	Cukup Baik	

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan dari Tabel 5.5 dapat dijelaskan bahwasanya dari 15 item pernyataan mengenai stres kerja yang diberikan kepada responden memperoleh nilai rata-rata secara keseluruhannya adalah sebesar 2,74 dengan kategori cukup baik, dan ditinjau dari beberapa item pernyataan dapat dilihat dari perolehan nilai dari rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan “*saya sempat berfikir untuk mencari pekerjaan ditempat lain*” dengan nilai dari rata-rata berjumlah 3,27 dijelaskan sebagai kategori cukup baik. Sedangkan pernyataan dengan nilai terendah ada pada pilihan item pernyataan “*terkadang keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya*” dengan nilai dari rata-rata berjumlah 2,13 dijelaskan sebagai kategori kurang baik.

Artinya tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang hingga pada tingkat pemikiran untuk mencari pekerjaan di tempat yang lain, sedangkan persaingan kerja menurut responden merupakan hal yang tidak menjadi faktor utama dalam mempengaruhi stres kerja yang dialami karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang.

2. Deskripsi Variabel Dukungan Sosial

Dukungan sosial menggambarkan suatu bentuk perhatian dan kepedulian, penghargaan, rasa nyaman, ketenangan atau bantuan yang telah diberikan kepada orang lain, baik secara kelompok maupun individu. Selain itu, dukungan bisa juga menjadi metode pengobatan bagi seseorang karena dari sebuah dukungan individu tersebut bisa termotivasi untuk berubah. Pada penelitian ini, tanggapan responden terhadap dukungan sosial yang dialami oleh karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang tersebut dapat dirangkum sebagaimana pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.6
Tanggapan Responden pada Dukungan Sosial

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jlh	Rata-rata	Rentang Skala
		SS	S	CS	KS	TS			
1.	Orang-orang disekitar saya menyemangati saya ketika menghadapi masalah ditempat kerja	6	3	12	12	4	37	2,86	Cukup Baik
		30	12	36	24	4	106		
2.	Teman-teman selalu memperhatikan saya pada saat saya menghadapi kesulitan dalam bekerja	3	6	10	15	3	37	2,75	Cukup Baik
		15	24	30	30	3	102		
3.	Teman-teman berbagi pengalaman mereka dalam menghadapi masalah ditempat kerja	0	3	11	15	8	37	2,24	Kurang Baik
		0	12	33	30	8	83		
4.	Teman bersedia memberikan masukan/sarana untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja	3	6	17	11	0	37	3,02	Cukup Baik
		15	24	51	22	0	112		
5.	Teman-teman menghargai hasil kerja saya	0	2	8	20	7	37	2,13	Kurang Baik
		0	8	24	40	7	79		
6.	Teman-teman menghargai keberadaan saya di tempat kerja saya	2	9	15	7	0	37	2,83	Cukup Baik
		10	36	45	14	0	105		
7.	Teman-teman menghibur saya jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja	3	5	22	7	0	37	3,10	Cukup Baik
		15	20	66	14	0	115		
8.	Atasan memberikan pujian saat saya mencapai target kerja	0	4	22	11	0	37	2,81	Cukup baik
		0	16	66	22	0	104		

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jlh	Rata-rata	Rentang Skala
		SS	S	CS	KS	TS			
9.	Atasan selalu bersedia memberikan bantuan pada pekerjaan yang sulit saya lakukan	4	6	10	13	4	37	2,81	Cukup baik
		20	24	30	26	4	104		
10.	Atasan memberikan saya waktu yang cukup untuk saya mengerjakan pekerjaan	2	4	12	14	5	37	2,56	Kurang Baik
		10	16	36	28	5	95		
11.	Atasan menghargai keberadaan saya di tempat kerja saya	1	5	15	12	4	37	2,68	Cukup baik
		5	20	45	24	4	98		
12.	Perusahaan memberikan bonus pada saat saya mencapai target kerja	2	2	13	16	4	37	2,51	Kurang Baik
		10	8	39	32	4	93		
13.	Di perusahaan terdapat fasilitas peminjaman uang jika saya sedang membutuhkannya	1	7	12	14	3	37	2,32	Kurang Baik
		5	14	36	28	3	86		
14.	Keluarga saya selalu mengingatkan bahwa saya tidak sendirian dalam melewati saat-saat sulit dalam pekerjaan	0	4	22	11	0	37	2,81	Cukup baik
		0	16	66	22	0	104		
15.	Keluarga menghibur saya ketika saya gagal dalam menyelesaikan pekerjaan	4	6	20	7	0	37	3,18	Cukup Baik
		20	24	60	14	0	118		
Rata-Rata							2,75	Cukup Baik	

Sumber Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.6 dapat dijelaskan bahwa dari 15 item pernyataan mengenai dukungan sosial yang diberikan kepada responden memperoleh nilai rata-rata secara keseluruhannya adalah sebesar 2,75 dengan kategori cukup baik, dan ditinjau dari beberapa item pernyataan dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan “*keluarga menghibur saya ketika saya gagal dalam menyelesaikan pekerjaan*” dengan nilai rata-rata sebesar 3,18 dengan kategori cukup baik. Sedangkan pernyataan dengan nilai terendah berada pada item pernyataan “*teman bersedia memberikan masukan/saran untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja*” dengan nilai rata-rata sebesar 2,13 dengan kategori kurang baik. Artinya tingkat dukungan sosial yang dialami

oleh karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang dukungan sosial tertinggi diperoleh dari dukungan keluarganya yang selalu menyemangati karyawan jika menghadapi kegagalan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan dukungan sosial yang paling rendah atau jarang sekali diperoleh dan dirasakan oleh karyawan adalah masukan/saran bagi karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan daribeberapa karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang dalam bekerja.

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji seluruh indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel dukungan sosial dan stres kerja pada karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang.

1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah setiap indikator yang digunakan valid atau sah dalam mengukur variabel dukungan sosial dan stres kerja. Hasil pengujian dapat dirangkum sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 5.7

Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	r ⁻ hitung	r ⁻ tabel	Hasil
Dukungan Sosial (X)	x1	0.566	0.325	valid
	x2	0.496	0.325	valid
	x3	0.613	0.325	Valid
	x4	0.498	0.325	valid
	x5	0.631	0.325	valid
	x6	0.650	0.325	Valid
	x7	0.601	0.325	valid
	x8	0.682	0.325	valid

	x9	0.650	0.325	valid
	x10	0.509	0.325	valid
	x11	0.416	0.325	Valid
	x12	0.363	0.325	valid
	x13	0.399	0.325	valid
	x14	0.461	0.325	
	x15	0.598	0.325	
Stres Kerja (Y)	y1	0.846	0.325	valid
	y2	0.863	0.325	valid
	y3	0.588	0.325	Valid
	y4	0.739	0.325	valid
	y5	0.756	0.325	valid
	y6	0.745	0.325	Valid
	y7	0.805	0.325	valid
	y8	0.664	0.325	valid
	y9	0.528	0.325	valid
	y10	0.451	0.325	valid
	y11	0.576	0.325	Valid
	y12	0.377	0.325	valid
	y13	0.845	0.325	valid
	y14	0.727	0.325	
	y15	0.794	0.325	

Sumber Data Olahan 2021

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa nilai korelasi seluruh item lebih besar daripada nilai r_{tabel} sebesar 0,325. Dengan demikian maka seluruh item dinyatakan valid untuk mengukur variabel dukungan sosial dan stres kerja karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang. Maknanya, untuk mengukur stres kerja maka pengukuran persepsinya dapat dilakukan ketahap pengolahan data.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengukur kehandalan atau konsistensi setiap item dalam mengukur variabel dukungan sosial dan stres kerja karyawan karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang. Hasil pengujian dapat dirangkum sebagai tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Bawah	Hasil
Dukungan Sosial (X)	0.873	0.7	Reliabel
Stres Kerja (Y)	0.936	0.7	Reliabel

Sumber Data Olahan 2021

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* seluruh item lebih besar daripada batas minimum sebesar 0,7. Dengan demikian maka seluruh indikator disimpulkan reliabel atau handal untuk mengukur variabel dukungan sosial dan stres kerja karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang. Maksudnya, untuk mengukur kompensasi maka pengukuran persepsinya bisa dilakukan dengan melakukan pengujian ketahap pengolahan data.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.9
Hasil Uji Normalitas

	<u>Unstandardized Residual</u>
<u>N</u>	<u>37</u>
<u>Kolmogorov-Smirnov Z</u>	<u>0,812</u>
<u>Asymp. Sig. (2-tailed)</u>	<u>0,524</u>

Sumber Data Olahan SPSS 2021

Pembahasan hasil uji normalitas dari tabel 5.9 diatas adalah:

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*:

1. Jika nilai signifikan (Sig) > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan (Sig) < 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel 5.9 diketahui nilai signifikan (Sig) variabel variabel dukungan sosial lebih besar dibandingkan dengan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa signifikan (Sig) > 0,05 atau 0,524 > 0,05, artinya data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

<u>Variabel</u>	<u>Sig.</u>
<u>Dukungan Sosial</u>	<u>1,000</u>

Sumber Data Olahan SPSS 2021

Adapun dasar pengujian pada uji heteroskedastisitas diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan (Sig) > 0,05 maka data penelitian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Jika nilai signifikan (Sig) < 0,05 maka data penelitian terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Berdasarkan tabel 5.10 diketahui nilai signifikan (Sig) dari variabel dukungan sosial lebih besar dibandingkan dengan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa signifikan (Sig) 1,000 dan $1,000 > 0,05$, artinya data penelitian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

D. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil pengujian regresi linier pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi
Konstanta	28.260
Dukungan Sosial	0.305

Sumber Data Olahan 2021

Tabel 5.9 diatas dapat ditarik kedalam satu persamaan regresi sederhana: Stres Kerja (Y) = 28,260 + 0,305 dimana persamaan ini dapat dimaknai bahwa:

- Apabila dukungan sosial dalam keadaan konstan, maka stres kerja karyawan tetap memiliki nilai sebesar 28,260.
- Apabila terjadi peningkatan pada aspek dukungan sosial sebesar satu satuan maka akan terjadi penurunan pada stres kerja karyawan sebesar 0,305.

2. Uji t

Hasil pengujian parsial pada pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang adalah sebagai berikut:

Tabel 5.12
Hasil Pengujian Uji t

Variabel Penelitian	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig. t	Hasil
Dukungan Sosial	3.005	2.030	0.005	Signifikan

Sumber Data Olahan 2021

Kesimpulan ini ditandai dengan adanya nilai t_{hitung} dukungan sosial 3,005 > t_{tabel} 2,030 dan nilai sig. t 0,005 < α 0,05. Tabel 5.19 menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang. Dengan demikian maka, semakin bagus dukungan sosial yang diberikan kepada karyawan, maka stres kerja karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang akan semakin menurun. Sebaliknya, stres kerja karyawan akan semakin meningkat apabila dukungan sosial yang mereka terima tidak memberikan nilai yang positif.

3. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dari pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan dapat dirangkum sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 5.13

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.653 ^a	0.426	3.43074

Sumber Data: Olahan 2021

Tabel 5.11 dapat dijelaskan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel dukungan sosial terhadap variabel stres kerja dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,426 yang artinya 42,6% variasi stres kerja karyawan dapat

dijelaskan oleh variabel dukungan sosial, Sisanya 57,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini. Maknanya distribusi atau sumbangan pengaruh yang diberikan dukungan sosial terhadap stres kerja sebesar 42,6%, sehingga semakin besar dukungan sosial yang diberikan, maka semakin kecil/rendah stres kerja yang dialami oleh karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pada dukungan sosial berpengaruh terhadap stres kerja karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang. Adapun dari hasil uji linier sederhana menghasilkan nilai persamaan koefisien bernilai positif yaitu 28,260, maknanya terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan stres kerja karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang.

Kemudian untuk perolehan dari hasil uji t menunjukkan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,005 > 2,030$) yang maknanya dukungan sosial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang, sedangkan dari hasil koefisien determinasi (R^2) menggambarkan bahwa tinggi rendahnya variabel stres kerja pada karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang dipengaruhi oleh dukungan sosial dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,6%, meskipun sebagian faktor-faktor lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini pun memberika pengaruhnya sebesar 57,5%.

Sebagaimana yang dihasilkan dari penelitian ini telah menggambarkan terdapatnya pengaruh antara variabel dukungan sosial terhadap variabel stres kerja karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang, dan menjelaskan pula bahwa dari tiap-tiap pernyataan yang diberikan oleh para karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang mendapatkan dukungan sosial yang cukup baik, hal ini dibuktikan dari hasil beberapa item pernyataan yang memiliki jumlah nilai rata-rata sebesar 2,75 dengan kategori cukup baik. Begitu pula yang dihasilkan dari beberapa pernyataan terkait stres kerja yang dihadapi oleh para karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang dengan nilai rata-rata sebesar 2,74 dengan kategori (cukup baik). Artinya para karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang telah memperoleh dukungan sosial yang cukup baik sehingga pengaruh streskerja yang dihadapi dapat dihadapi dengan cukup baik pula.

Berdasarkan dari penelitian ini, terdapat keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Bolger, Zuckerman dan Kessler (2000) bahwasanya untuk melihat bagaimana efek dukungan sosial pada saat seseorang mengalami stres, terutama yang berkaitan dengan kecemasan dan depresi, maka dukungan sosial meningkatkan kemampuan beradaptasi terhadap stresor pada umumnya. Dengan hasil yang menunjukkan terdapatnya pengaruh maka dapat disimpulkan antara dukungan sosial dengan streskerja karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang memberikan pengaruh yang positif dan signifikan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian ini mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang.
2. Tinggi rendahnya variabel stres kerja pada karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang dipengaruhi oleh dukungan sosial dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,6%, meskipun sebagian faktor-faktor lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini pun memberika pengaruhnya sebesar 57,5%.

B. Saran

Berdasarkan perolahan hasil analisis data dan pembahasan serta kesimpulan tentang pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang di atas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Dukungan sosial masih perlu ditingkatkan terutama dalam untuk saling menghargai hasil kerja diantara sesama karyawan, bersedia untuk selalu

2. berbagi pengalaman dalam menghadapi setiap permasalahan kerja serta tak lepas pula dari peran pimpinan dan perusahaan agar dapat memberikan waktu kerja sesuai dengan kemampuan kerja karyawan serta memberikan bonus sesuai dengan capaian target kerja yang dicapai oleh karyawan, sehingga karyawan dapat menekan tingkat stres kerjanya dengan optimal selama menghadapi beban serta permasalahan yang dihadapinya didalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
3. Stres kerja karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang yang menunjukkan adanya kemampuan karyawan dalam menekan stres kerjanya perlu diperahankan terutama dalam hal persaingan kerja yang menunjukkan keberhasilan kerja pada rekan kerja sebaiknya dijadikan motivasi dalam bekerja, kemudian berusaha untuk dapat menerima perbedaan tanggapan dalam menjalankan peran sebagai karyawan *Human Resource Departement* (HRD) pada PT Arara Abadi Perawang, kemudian mencermati informasi yang diberikan perusahaan atau pimpinan dengan lebih baik, selanjutnya disarankan untuk dapat menahan emosi terhadap pihak-pihak yang sesungguhnya dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan, serta selalu meningkatkan semangat bekerja agar dapat menghasilkan target kerja yang lebih baik lagi, sehingga akan memberikan pengaruh baik bagi pemasukan perusahaan dan tentunya akan memberikan peningkatan pula bagi kesejahteraan karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A, King, Laura. 2010. *Psikologi Umum*. Jakarta : Salemba Humanika
- Danang, Sunyoto. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. CAPS Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gibson, J.L, dkk. 2011. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jilid 1. Terjemahan Nunuk Admarni. Jakarta: Binapura Aksara.
- Husaini, Usman. 2010. *Manajemen: teori, praktik dan riset pendidikan*. Edisi 3,. Cetakan 1. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Bandung.
- Manulang, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Priyatno, Duwi. 2017. *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. ANDI, Yogyakarta.
- Purwanto, Ngalim. 2010. *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sarafino, Edward P., Timothy W. Smith. 2011. *Health Psychology Biopsychosocial Interactions* Seventh edition. United States of America. John Willey & Sons Inc
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi. Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Jurnal:
- Apollo & Andi Cahyadi. 2012. *Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian*

Diri. Madiun : Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.

Balogun, Anthony G. 2014. *Dispositional Factors, Perceived Social Support and Happiness Among Prison Inmates in Nigeria : A new look*. The Journal of Happiness & Well-Being. Vol. 2, Nomor. 1, 16-33.

Bolger, N., Zuckerman, A. and Kessler, R.C. 2000, *Invisible Support and Adjustment to Stress*, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 79 No. 6, pp. 953-961.

Dianto, Mori. 2017. *Profil Dukungan Sosial Orangtua Siswa Di SMPp Negeri Kecamatan Batang Kapas Pesisir Selatan*. Jurnal Counseling Care, Volume 1, Nomor 1, Bulan April, 2017. Laboratorium Bimbingan dan Konseling, STKIP PGRI Sumatera Barat

Maslihah, S. 2011. *Studi Tentang Hubungan Dukungan Sosial, Penyesuaian Diri di Lingkungan Sekolah dan Prestasi Akademik Siswa SMPIT Assyfa Boarding School Subang Jawa Barat*. Jurnal Psikologi Undip, Vol. 10, No 2.

Saputri, Meta Amelia Widya dan Indrawati, Endang Sri. 2011. *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Depresi Pada Lanjut Usia Yang Tinggal Di Panti Wreda Wening Wardoyo Jawa Tengah*. Jurnal Psikologi Undip Vo.9, No.1, April 2011. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.

Website:

<https://health.detik.com>

<https://www.liputan6.com>

<https://www.hitekno.com>

<https://www.ekrut.com>