HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KAB.SIAK

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi
Universitas Islam Riau

Oleh:

T Syarifah Aisyah

188110101

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KAB.SIAK

T SYARIFAH AISYAH
188110101

Telah dipertahankan Di Depan Tim Penguji Pada Tanggal

04 Juli 2022

DEWAN PENGUJI	TANDA TANGAN
Dr. Fikri, S.Psi., M.Si	
Syarifah Farradina, MA.,Ph. D	
Dr. Sigit Nugroho., M.Psi., Psikolog	

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

Pekanbaru, 04 Juli 2022

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

(Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : T Syarifah Aisyah

NPM 188110101

Program Studi : Ilmu Psikologi

Judul Skripsi : "Hubungan Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja PadaPegawai Dinas Tenaga Kerja Kab Siak".

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

Pekanbaru, 31 Maret 2022

Yang Menyatakan,

T Syarifah Aisyah

188110101

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

HALAMAN PERSEMBAHAN

Atas izin Allah Subhanahuwata'ala, Skripsi ini saya persembahkan khusus untuk:

Ayahanda T Abdul RahmanIbunda T Maryani

& Abang Tercinta

Semoga kelulusan ini dapat membanggakan dan membahagiakan ayah, ibu dan abang yang sangat saya sayangi.

Terima kasih kepada diri saya sendiri yang telah bertahan dan sabar dalammengerjakan skripsi ini hingga selesai.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

MOTTO

“Untuk mencapai sesuatu harus diperjuangkan dulu. Seperti mengambil buah kelapa dan tidak menunggu saja seperti jatuh durian yang telah masak.”

-Mohammad Natsir

“Sukses tidak datang kepadamu,Kamu harus pergi ke sana.

-Marva Collins

“Banyak orang gagal dalam hidup karena tidak menyadari seberapa dekat mereka dengan kesuksesan ketika mereka menyerah.”

-Thomas Edison

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb

Alhamdulillahirrabil"alamin, segala puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat beriring salam tercurah kepada penjunjung alam Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kab Siak"**, dan dibuat untuk memenuhi syarat gelar sarjana Psikologi Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Dalam penyelesaian penelitian penulis banyak menerima bantuan, baik berupa dorongan, semangat, maupun sumbangan pikiran dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H.,M.C.L, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Fikri, S.Psi., M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau Sekaligus pembimbing yang selalu mensupport, memberi banyak penjelasan, memotivasi penulis untuk tetap semangat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Yulia Herawaty, S.Psi., MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Universitas Islam Riau sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Akademik.

6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog selaku ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
7. Bapak Didik Widiantoro, M.Psi., Psikolog selaku Sekretaris Prodi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
8. Terimakasih kepada kedua orangtuaku tercinta, Ayahanda Tengku Abdul Rahmandan ibunda Tengku Maryani yang selalu mendukung dalam segala hal dan memberi nasihat yang sangat membantu saya dalam pengerjaan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada abang yang saya cintai, Tengku Said Safwan yang selalu memberi nasihat dan saran-saran kepada saya.
10. Segenap dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang telah menjadi fasilitator untuk mendidik dan membimbing penulis dalam proses perkuliahan.
11. Segenap pengurus Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau beserta segenap staf yang telah membantu dalam berbagai urusan administrasi selama proses perkuliahan dan proses penyelesaian skripsi ini.
12. Terimakasih untuk diri sendiri yang telah berjuang dalam mengerjakan skripsi ini hingga selesai walaupun banyaknya kendala yang harus dilewati.
13. Terimakasih untuk teman-teman, Revina Nindy Ardianti, Annisa Camelia, Inaya Prilia Sanni, Feni Aulia, Chasey Regita Sarchnell, Siti Ravita Wulandari yang telah membantu dan memberi saya semangat dalam pengerjaan skripsi ini.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang juga telah memberikan bantuan baik moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga apa yang telah diberikan mendapat balasan dari Allah SWT, Aamiin.

Skripsi ini mungkin belum sepenuhnya sempurna, oleh karena itu, kritik saran dan masukan menjadi sesuatu yang berarti dalam menyempurnakan skripsi ini untuk menjadi lebih baik sehingga dapat menjadi referensi penulisan bagi peneliti selanjutnya, Wassalamm...,

Pekanbaru, 31 Maret 2022

T Syarifah Aisyah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN ..... **ii**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **iii**
MOTTO ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **v**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xii**
Abstrak ..... **xiii**
Abstract ..... **xiv**
ABSTRAK ..... **xv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.3 Tujuan Penelitian 7
1.4 Manfaat Penelitian 7
BAB 2 LANDASAN TEORI **9**
2.1 STRES KERJA 9
2.1.1 Pengertian Stres Kerja 9
2.1.2 Aspek- aspek Stres Kerja 13
2.1.3.Faktor- faktor yang mempengaruhi stres kerja 14
2.2 Dukungan Sosial 17
2.2.1 Pengertian Dukungan Sosial 17
2.2.2 Aspek-aspek dukungan sosial 19
2.2.3 Faktor-faktor dukungan sosial 20
2.2.4 Hubungan Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja 21
2.3 Hipotesis 25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN **26**
3.1 Desain Penelitian 26
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian 26

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.3 Defenisi Operasional.....27
3.3.1 Stres kerja.....27
3.3.2 Dukungan Sosial.....27
3.4 Subjek Penelitian.....27
3.4.1 Populasi Penelitian.....28
3.4.2 Sampel Penelitian.....28
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel.....28
3.5 Metode Pengumpulan Data.....29
3.6 Validitas dan Reliabilitas Penelitian.....33
3.6.1 Uji Validitas.....33
3.6.2 Uji Reliabilitas.....33
3.7 Metode Analisis Data.....34
3.7.1 Uji Prasyarat Analisis.....34
3.7.2 Uji Normalitas.....34
3.7.3 Uji Linearitas.....34
3.8 Uji Hipotesis.....35
3.9 Hasil Uji Coba.....35
3.9.1 Skala Stres Kerja.....35
3.9.2 Skala Dukungan Sosial.....37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....38
4.1 Kancah Orientasi Penelitian.....38
4.2 Persiapan Penelitian.....39
4.3 Pelaksanaan Penelitian.....40
4.4 Hasil Analisis Data.....40
4.4.1 Hasil Uji Deskriptif.....40
4.5 Uji Asumsi.....43
4.5.1 Uji Normalitas.....43
4.5.2 Uji Linearitas.....44
4.5.3 Uji Hipotesis.....45
4.5.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....46
4.6 Pembahasan.....46

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V PENUTUP **51**
5.1 Kesimpulan 51
5.2 Saran 51
DAFTAR PUSTAKA **53**
LAMPIRAN **57**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Blue Print Skala Stres Kerja sebelum *Tryout* 30
Tabel 1.2 Blue Print Skala Dukungan Sosial sebelum *Tryout* 32
Tabel 2.1 Blue Print Skala Stres Kerja setelah *Tryout* 36
Tabel 2.2 Blue Print Skala dukungan sosial setelah *Tryou* 37
Tabel 3.1 Deskripsi data penelitian 41
Tabel 3.2 Skor Stre Kerja 42
Tabel 3.3 Skor Dukungan Sosial 42
Tabel 3.4 Hasil Uji Normalitas 44
Tabel 3.5 Hasil Uji Linearity 44
Tabel 3.6 Hasil Uji Korelasi 45
Tabel 3.7 Uji Koefisien Determinasi 46

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : Skala Tryout.....57
LAMPIRAN 2 : Hasil Output Tryout.....59
LAMPIRAN 3 : Skala Penelitian.....65
LAMPIRAN 4 : Hasil Output Skala Penelitian.....70

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kab Siak

T Syarifah Aisyah
188110101

Fakultas Psikologi
Universitas Islam Riau

Abstrak

Setiap bekerja memiliki kendalanya masing-masing yang membuat individu menjadi stres pada pekerjaannya. Stres merupakan tekanan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan gangguan fisik yang dapat menghambat kinerja seseorang. Dukungan sosial diharapkan dapat mengurangi stres kerja bagi pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial terhadap stres kerja pada pegawai dinas tenaga kerja Kab. Siak. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala sebagai alat pengumpulan data penelitian. Adapun skala yang digunakan adalah skala dukungan sosial dan skala stres kerja. Populasi penelitian ini adalah pegawai dinas tenaga kerja Kab Siak sebanyak 60 pegawai. Jumlah sampel sebanyak 60 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampling jenuh yang mana pengambilan sampel berdasarkan jumlah populasi. Berdasarkan hasil analisis data hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar -0,311 ($p<0,05$). Berdasarkan hasil uji determinan, diperoleh nilai koefesien (r-squared) sebesar 0,070. Artinya dukungan sosial memberikan sumbangan efektif sebesar 7% terhadap stres kerja pada pegawai dinas tenaga kerja kab Siak, sedangkan sisanya yang sebesar 93% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: dukungan sosial, stres kerja, pegawai

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

The correlation between social support and work stress on employees oflabor offices in kabupaten Siak.

T Syarifah Aisyah188110101

Faculty of Psychology
Islamic University of Riau

Abstract

Every work has its own obstacles that make individuals become stressed at work. Strss is pressure that affects emotions, thought processes and physical disturbances that can hinder a person's performance. Social support is expected to reduce work stress for employees. The purpose of this study was to determine the relationship between social support and work stress on the employees of the labor offices in Siak Sri Indrapura. This design of this research uses quantitative method and using a scale as a data collection technique. The scale used is the scale of social support and work stress scale. The population of this study were the employees of the Siak regency manpower office as many as 60 employees.The respondent are consisting of 60 respondent by use sampling technique that is total sampling which means sampling is based on the total population. Based on the results of data analysis. The results of calculations using correlation analysis techniques obtained a correlation product moment coefficient (r) of -0.311(p <0.05). Based on the results of the determinant test, the coefficient value (r-squared) was 0.070. This means that social support provides an effective contribution of 7% to work stress in the workforce in Siak Sri Indrapura, while the remaining 93% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords:social support, work stress, employee

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

العلاقة بين الدعم الاجتماعي وضغوط العمل على موظفي مكتب القوى العاملة في منطقة سياك

ت. شريفة عائشة

188110101

كلية علم النفس

الجامعة الإسلامية الرياوية

الملخص

لكل عمل عقباته الخاصة التي تجعل الأفراد يصبحون مرهقين في العمل. الإجهاد هو الضغط الذي يؤثر على العواطف وعمليات التفكير والاضطرابات الجسدية التي يمكن أن تعيق أداء الشخص. من المتوقع أن يقلل الدعم الاجتماعي من ضغوط العمل للموظفين. كان الغرض من هذا البحث هو تحديد العلاقة بين الدعم الاجتماعي وضغوط العمل على موظفي مكتب القوى العاملة في منطقة سياك. يستخدم هذا نوع البحث هو البحث الكمي باستخدام مقياس كأداة لجمع بيانات البحث. المقياس المستخدم هو مقياس الدعم الاجتماعي ومقياس ضغوط العمل. كان مجتمع هذا البحث من موظفي القوى العاملة في منطقة سياك بما يصل إلى 60 موظفًا. عدد العينات يصل إلى 60 شخصًا باستخدام تقنية أخذ العينات وهي تقنية أخذ العينات المشبعة التي يعتمد فيها أخذ العينات على إجمالي المجتمع. بناءً على نتائج تحليل البيانات المحسوبة باستخدام تقنية تحليل ارتباط ضرب العزوم، فإن معامل الارتباط (ر) هو -0،311 (ب<0،05). بناءً على نتائج اختبار المحددات، كانت قيمة المعامل (ر-سقواير) 0،070. وهذا يعني أن الدعم الاجتماعي يوفر مساهمة فعالة بنسبة 7٪ في ضغوط العمل في مكتب القوى العاملة في منطقة سياك، بينما تتأثر نسبة 93٪ المتبقية بعوامل أخرى لم يتم فحصها في هذا البحث.

الكلمات المفتاحية: الدعم الاجتماعي، ضغوط العمل، الموظفون

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap individu menyandang kepentingan untuk memperoleh pekerjaan agar bisa memenuhi kebutuhan dirinya dan kebutuhan orang lain atau kebutuhan orang yang ia tanggung. Dalam dunia pekerjaan, terdapat macam-macam dari pekerjaan, misalnya pekerjaan yang memerlukan kemampuan intelektual yang tinggi, kemudian pekerjaan memerlukan skil-skil yang diperlukan dalam dunia pekerjaan, serta kemampuan mental dan fisik yang mumpuni pula.

Dalam sebuah pekerjaan akan muncul masalah- masalah yang akan membuat stres. Stres terbagi menjadi 2 tipe, yang pertama adalah distress dan eustress, yang mana kedua tipe stres tersebut berbeda. Distress merupakan stres yang memiliki dampak negatif kepada orang yang mengalaminya tetapi distres ini akan berdampak negatif pada tubuh seseorang tersebut, sedangkan eustres ini merupakan bentuk stres yang positif dan juga dapat menguntungkan kesehatan orang tersebut (Selye 1979 disetasi wulandari 2012).

Robbins (2006) mengutarakan stres kerja suatu situasi atau keadaan yang timbul sebagai akibat dari korelasi antara manusia dengan pekerjaan dan di tandai dengan adanya perubahan dari individu yang memaksa seseorang untuk berubah dari fungsi normalnya. Dampak stres kerja dapat dirasakan setiap individu berupa gejala fisiologis, psikologis dan perilaku.

Bagi individu yang merasa stres saat bekerja biasanya akan merasa tidak nyaman dengan situasi tempat dia bekerja, kemudian mereka pegawai yang mengalamai

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

stres kerja akan berdampak pada perilakunya, misalnya yang saya lihat, pegawai yang merasa tidak nyaman dan stres dalam bekerja, dia akan berusaha menghindari pekerjaan yang diberikan, misalnya ia akan pergi atau pulang lebih awal sebelum jam kerja. Dalam dunia pekerjaan tak heran lagi dengan namanya stres kerja, stres ini akan muncul karena ada rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh seseorang. Stres kerja merupakan situasi yang terjadi karena adanya interaksi manusia dengan pekerjaan dan manusia didalam dunia kerja tersebut yang menyimpang dari fungsi normalnya.

Melalui wawancara yang telah peneliti lakukan, subjek mengatakan bahwa mereka merasakan sakit kepala, pusing, cemas, tegang, mudah marah, dan merasa kehilangan percaya diri. Peneliti menarik kesimpulan bahwa adanya indikator stres pada pegawai dinas tenaga kerja cukup tinggi karena dapat dilihat dari aspek yang dialokasikan oleh Robbins & Judge (2008) yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku, yang menjelaskan bahwa sakit kepala, pusing, cemas, tegang, mudah marah dan merasa kehilangan percaya diri adalah indikator-indikator dari stres.

Apabila terlalu banyak pekerjaan, dan banyaknya tekanan yang memiliki tingkat stres yang cukup tinggi adalah pekerja dinas tenaga kerja, yang mana pekerja dinas tenaga kerja ini terbagi menjadi 2 bagian, yang pertama bagian Kelembagaan, Perselisihan dan Hubungan Industrial (HI) dan yang kedua bagian Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja (PPTK).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pada bidang Hubungan Industrial (HI) berkaitan langsung dengan masyarakat dan pekerja yang ada diperusahaan. Hal ini membuat banyaknya masalah yang dihadapi oleh pegawai dinas tenaga kerja kab Siak bagian hubungan industrial, mereka dituntut untuk menyelesaikan masalah dan menemukan jalan keluarnya. Masalah yang muncul dapat membuat mereka merasa stres, mereka mendapatkan tekanan berupa dikirim foto kain kafan, kemudian diancam untuk ditembak, bahkan mengancam untuk mencelakaan keluarga dari pegawai dinas tenaga kerja kab Siak.

Bagian kelembagaan, perselisihan dan hubungan industrial ini bertugas untuk membina, mengkoordinasian, mengendalikan, mengawasi rencan kegiatan dan kegiatan bagian dan pejabat non struktural dalam lingkungan bagian kelembagaan, perselisihan dan hubungan industrial, kemudian melakukan evaluasi terhadap program dan kegiatan bagian dan pejabat non struktural dalam lingkup Bidang kelembagaan, perselisihan dan hubungan industrial dan menangani kasus-kasus tentang pekerja, buruh yang ada pada daerah tertentu terkhususnya untuk wilayah kabupaten Siak, kasus yang biasa dihadapi misalnya dari segi upah buruh yang tidak sesuai standar, kemudian mengatasi masalah buruh yang telah di PHK dari pihak perusahaan untuk mendapatkan uang pesangon yang sesuai dengan lamanya buruh bekerja, terkadang ada pihak perusahaan yang memberikan uang pesangon tidak sesuai dengan lamanya buruh itu bekerja.

Pada bagian kelembagaan, perselisihan, hubungan industrial inilah yang menjadi perantara dalam menyelesaikannya. Pada bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja bertugas untuk menyusun rencana dan program lingkup

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pengembangan lembaga pelatihan kerja dan standarisasi kompetensi kerja, penyusunan pedoman teknis lembaga pelatihan kerja dan standarisasi kompetensi kerja. Pada Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja mengalami stres akibat susahnya mencari orang yang ingin mengikuti pelatihan kerja, kemudian pada saat selesai pelatihan sulitnya mencari tempat kerja yang menerima anggota pelatihan dan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan (Dinas tenaga kerja kab Siak, 2021).

Dengan adanya stres kerja kita memerlukan dukungan- dukungan yang diberikan orang sekitar, dukungan sosial membuat stres menjadi lebih berkurang. Misalnya dukungan yang diberikan rekan kerja seperti membantu dalam pekerjaan, kemudian memberi suport, menjadi tempat cerita agar bisa mengurangibeban pikiran yang ada, karena dengan kita bercerita mengenai masalah dapat membuat sedikit merasa tentram dengan masalah yang ada.

Berdasarkan penelitian Isnovijanti pada tahun 2002 yang melakukan penelitian tentang "pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja dan kepuasaan kerja dan pengaruh stres kerja terhadap kepuasaan kerja", Isnovijanti melakukan penelitian di Polres Pati Polda Jawa Tengah, yang mana penelitian tersebut menunjukkan dukungan sosial secara signifikan berpengaruh terhadapat stres kerja.

Pada jurnal yang berjudul *Resilience and social support as moderators of work stress of young teachers in engineering college* menjelaskan bahwa dukungan sosial dapat mendukung guru muda secara efektif, oleh sebab itu dukungan sosial sangat penting untuk rekan kerja dan atasan. Hal ini tidak hanya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dapat mendorong pertumbuhan kemampuan propesional, ini sangat dapat meringankan stres dan beban kerja. Singkatnya ketahanan dan dukungan sosial memainkan fungsi penting dalam stres kerja (Wei, Shujuan, Qibo, 2011).

Menurut penelitian Rudi tentang hubungan dukungan sosial rekan kerja dengan stres kerja pada wanita dengan banyak tugas, terdapat korelasi negatif yang cukup besar antara variabel dukungan sosial rekan kerja dengan variabel stres kerja. Dukungan sosial dari rekan kerja memiliki efektivitas 7,4 % dalam mengurangi stres kerja. Orang tersebut memiliki jumlah dukungan sosial yang tinggi dari rekan kerja dan tingkat stres kerja yang rendah.

Studi lain tentang karyawan solopos memandang hubungan antaradukungan sosial dan stres kerja. Berdasarkan temuan analisis data, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dan stres kerja memiliki hubungan negatif yang substansial. Signifikan negatif di atas menunjukkan bahwa semakin banyak dukungan sosial yang dimiliki karyawan Solopos, semakin tidak menekankan mereka di tempat kerja (Dodiansyah, 2014).

Karena manusia adalah makhluk sosial, maka mereka membutuhkan bantuan sosial dalam segala aspek kehidupannya. Penerimaan rasa aman, perhatian, rasa terima kasih, atau bantuan dari individu atau kelompok lain disebut sebagai dukungan sosial dalam konteks ini (Sarafino dalam purba dkk,2007). Dukungan sosial ini merupakan korelasi antara individu satu dengan individu lainnya, yang bersifat timbal balik. Pada dinas tenaga kerja bagian hubungan industrial ini biasanya ada dukungan sosial yang diberikan pekerjadengan adanya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kerja sama dalam menyelesaikan masalah, kemudian mereka saling bertukar pikiran dan mendikusikan bagaimana cara yang tepat dalam menyelesaikan masalahnya.

Fenomena yang terjadi, pekerja dinas tenaga kerja bagian Kelembagaan, Perselisihan dan Hubungan Industrial (HI) dan Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja (PPTK) berdasarkan obersevasi sederhana yang saya lakukan, mereka merasa stres dengan kasus-kasus ataupun masalah-masalah yang ada, karena mereka dituntut agar dapat menyelesaikan masalah ataupun menemukan jalan keluar, agar masalah tersebut dapat diselesaikan. Dengan adanya masalah-masalah yang harus diselesaikan mereka merasa stres, karena masalah individu mereka miliki, dan harus bisa menyelesaikan masalah pada pekerjaan. Kemudian mereka mendapatkan tekanan dari beberapa pihak perusahaan, seperti mendapatkan ancaman untuk di tembak, kemudian dikirim foto kain kafan, sampai mengancam untuk mencelakakan keluarga pekerja dinas tenaga kerja Kabupaten Siak. Untuk pekerja wanita, mereka harus menyelesaikan pekerjaan rumah seperti menyapu, memasak, mengurus suami, mengurus anak, mengurus pakaian dan lainnya. Mereka harus bisa membagi waktu antara pekerjaan rumah dan kantor, itu semualah yang membuat stres kerja meningkat. Semua masalah yang harus diselsaikan, masalah kantor dan masalah individu.

Berdarkan pengamatan yang peneliti lihat, penyebab stres pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kab Siak karena banyaknya tanggung jawab yang harus diselesaikan dan banyaknya tekanan dari pihak perusahaan , kemudian banyaknya masalah yang harus di selesaikan, seperti masalah pembuatan serikat kerja, upah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

buruh, uang pesangon pekerja, dan masalah individu yang harus diselesaikan.

Dengan adanya fenomena yang telah dijelaskan maka penulis ingin mengetahui lebih dalam tentang "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kab Siak"

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalahnya ialah " Adakah hubungan antara dukungan sosial terhadap stres kerja pada pegawai dinas tenaga kerja Kab. Siak" ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada pegawai dinas tenaga kerja Kab. Siak.

1.4. Manfaat Penelitian

- **Teoritis**

  Penelitian ini berharap dapat menambah khasanah ilmu Psikologi khususnya pada bagian Psikologi Industri dan Organisasi dalam hal dukungan sosial dan stres kerja.

- Praktis

  Penelitian ini berharap dapat digunakan oleh dinas, tentu saja, memiliki stres kerja di antara pegawainya, sehingga layanan ini dapat mengenali dan memperhatikan dukungan sosial terhadap stres kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi pegawai. Pegawai

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mungkin juga memperhatikan dukungan sosial yang tersedia untuk mereka untuk mengurangi stres kerja. Selanjutnya, penelitian ini cenderung berfungsi sebagai sumber daya bagi para sarjana masa depan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Stres kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja menurut bahasa adalah keadaan yang mana para pegawai baik itu swasta ataupun dipemerintahan, mereka mengalami tekanan dalam pekerjaannya, sepeerti susahnya pekerjaan yang mereka harus kerjakan serta tekanan baik itu mental ataupun fisik yang mereka alami ditempat kerjanya, stres kerja ini dapat dialami oleh siapa saja serta apapun pekerjaanya, serta dari stres kerja ini sangat berdampak kepada orang yang mengalaminya. Stres dalam pekerjaan sangat mampu merubah fisik seseorang, hal ini dikarenakan ketika mereka mengalami stres orang cenderung tidak nafsu makan,kehilangan fokus serta tidak mampuan mereka berpikir jernih.

Stres dapat didasarkan pada gejala-gejala serta memiliki tanda-tanda seperti somatik, fisiologis, psikologikal dan perilaku, hal-hal tersebut dapat mempengaruhi mental dari para pekerja, stres juga mengakibatkan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan tersebut. Stres mengakibatkan terganggunya hidup seseorang dan kurangnya kemampuan dalam meyelesaikan pekerjaan yang sedang mereka kerjakan.(Munandar, 2001).

Ketika stres dapat menghambat kemampuan orang dalam melakukan pekerjaan, serta menghampat orang tersebut mencapai suatu tujuanya, seperti kenaikan pangkat atau promosi jabatan (Walker.J, 2002). Di sisi lain, stres adalah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

hasil respon dari mental yang kurang baik serta lingkungan kerja yang tidak nyaman. Ketika mengalami stres orang akan dominan mengalami gelaja-gejala seperti, bingung, kurang begairah serta tidak optimal dalam bekerja.(Walker.J, 2002) stres merupakan sebuah reaski yang dialami ketika orang tidak mampu dalam beradaptasi baik itu dilingkungan ataupun pekerjaanya " hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik" (Mas'ud, 2002).steres menjadi komponen atau hal yang mendasari orang cenderung gagal dalam pekerjaanya. (Matthews et al., 2002).

Menurut Robbins (2002) stres kerja merupakan keadaan yang muncul sebagai akibat dari korelasi manusia dengan pekerjaannya ditandai dengan perubahan dalam diri seseorang yang memaksa seseorang untuk menyimpang dari fungsi normalnya. Beehr serta Newman (disitasi Rivai,2004) memiliki padangan lain yang melihat berasal dari sudut hubungan antara individu serta lingkungan, mereka menyebutkan stres menjadi kondisi dimana terlihat hubungan antara individu menggunakan pekerjaannya dan dikategorikan oleh pergantian pada diri individu yang memaksa seorang untuk menyimpang. Bisa diartikan bahwa stress kerja artinya umpan balik pada diri pekerja secara fisik atau psikologis terhadap impian atau tuntutan organsiasi. Stress kerja artinya faktor yang bisa memberikan tekanan di produktivitas dan lingkungan sekitar kerja juga dapat menghambat aktivitas individu.

Robbins, 2006 mengatakan bahwa stres kerja mempunyai banyak sekali akibat berupa tanda-tanda yang dialami seseorang yang mengalaminya berupa tanda-tanda fisiologis, psikologis dan perilaku. Perselisihan pekerjaan, hubungan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

internal dan eksternal, politik dan budaya organisasi, peluang pengembangan karir yang tidak memadai, dan pengurangan jumlah karyawan, menurut Ivancevich (2006), semuanya dapat menimbulkan stres (penyebab stres).Secara umum, stres mengacu pada reaksi individu terhadap sesuatu yang dihadapinya, baik dalam hal interaksi interpersonal dan pekerjaan, lingkungan individu, dan kejadian yang memerlukan perhatian dan mungkin memiliki implikasi positif atau buruk pada individu (Anatan dan Ellitan, 2007).

Menurut Ambar dan Ellitan (2007), setiap orang dalam suatu organisasi telah mengalami stres di tempat kerja karena tugas yang terlalu berlebihan bagi mereka, kesulitan keluarga, atau masalah bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan di beberapa titik. Untuk pria dan wanita, atas ke tingkat manajemen yang lebih rendah.Stres merupakan keadaan ketegangan yang dapat mengubah emosional, proses mental setiap individu, dan lingkungan seseorang. Stres yang berlebihan dapat membahayakan kapasitas individu untuk menghadapi lingkungan (Handoko,2008).

Menurut Ashar Sunyoto Munandar (2008), stres kerja merupakan pengaruh atau konsekuensi lain dari proses kerja yang dapat menyebabkan pekerja tidak sehat, akibatnya mereka tidak dapat bekerja secara optimal baik secara fisik maupun kognitif.

Stres adalah keadaan dinamis di mana seseorang mengharapkan untuk memiliki kesempatan, kebutuhan, atau sumber daya yang terhubung dengan apa yang mereka butuhkan, dengan konsekuensi yang tidak jelas dan signifikan. Manajemen mungkin tidak peduli apakah personel berada di bawah tekanan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ringan hingga sedang untuk waktu yang lama dari sudut pandang organisasi (Robbins, 2008).

Stres kerja ialah keadaan ketegangan yang mengarah pada ketidakseimbangan dalam kesehatan fisik dan mental yang dapat merusak emosional, kemampuan kognitif dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Stres di tempat kerja adalah peristiwa stres yang terjadi sebagai akibatdari pekerjaan seseorang (King,2010).

Stres adalah reaksi yang dimiliki orang ketika mereka berada di bawah banyak tekanan karena terlalu banyak berharap, kesulitan atau kemungkinan (Robbins dan Coulter, 2010). Stres di tempat kerja merupakan gejala atau perasaan yang dapat merusak kebahagiaan dan kinerja seorang pekerja, serta berdampak negatif bagi suatu organisasi atau perusahaan. (Chaudhry, 2012).

Menurut Zaenal (2014), stres mencakup berbagai emosi seperti tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, sensasi gemuruh, kekhawatiran, dan kelemahan. Emosi, proses mental, dan lingkungan kerja karyawan semuanya dipengaruhi oleh stres kerja, yang mengganggu keseimbangan fisik dan psikologis mereka.

Stres adalah bagian khas dari kehidupan seseorang, paling sering sebagai akibat dari pekerjaan, tetapi juga dapat bermanifestasi sebagai keadaan afektif yang intens seperti frustasi, agresi dan gangguan. Kebosanan, kelelahan mental *(burnout)*, kelelahan, ketidakberdayaan, kurang harapan, kurang kegembiraan, dan suasana hati yang suram adalah semua respon pasif yang (Kaswan, 2015).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Stres kerja dihasilkan oleh beban kerja yang terlalu berat bagi mereka, masalah rumah, atau tantangan dalam hubungan kerjasama dengan rekan kerja dan atasan di tempat kerja, menurut beberapa perspektif para ahli di atas.

2.1.2 Aspek- aspek Stres Kerja

Adapun aspek-aspek stres kerja menurut Robbins & Judge (2008) yaitu:

a. Aspek Fisiologis

Hal ini dapat kita lihat pada seseoranng yang terkena stres, antara lain adalah sakit bagian kepala, pening, pusing, bangun tidur lebih cepat, sakit punggung, susah buang air besar, pencernaan terganggu, gatal bagian kulit, keringat berlebihan, serangan jantung dan lain sebagainya.

b. Aspek Psikologis

Aspek psikologis ini mencakup kesedihan, depresi, mudah menangis, sakit hati, cemas, rasa harga diri menurun, mudah marah, tegang, bingung, lelah mental, dan lain sebagainya.

c. Aspek Perilaku

Aspek perilaku ini menunjukkan hilangnya kepercayaan pada orang, sikap yang mudah menyalahkan orang lain, sering membatalkan janji yang telah dibuat, kemudian mudah menimbulkan masalah bagi orang lain, tidak menepati janji, kemudian mencari cari kesalahan orang lain, sabotase, meningkatkan agresivitas dan kriminalitas.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan penjelasan di atas Robbins dan judge mengatakan ada tiga aspek stres kerja yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku. Aspek fisiologis dapat terlihat pada orang yang terkena stres antara lain sakit pada kepala, pening, keringat berlebihan. Aspek psikologismencakup sedih, gelisa, mudah menangis. Aspek perilaku mencakup hilangnya kepercayaan terhadap orang lain.

2.1.3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008) tiga faktor yang membuat stres kerja muncul, yaitu:

a. Faktor Lingkungan

Ada beberapa faktor yang bisa mendukung faktor lingkungan,yaitu sebagai berikut:

1. Ketidakpastian Ekonomi

Dalam perekonomian pasti ada turun naiknya, yang dimaksud dengan ketidakpastian ekonomi ini adalah orang akan menjadi cemas pada saat perekonomian mereka menurun.

2. Ketidakpastian Politik

Untuk kondisi politik pastinya akan berubah ubah, perubahan kondisi politik inilah yang membuat terjadinya stres.

3. Ketidakpastian Teknologi

Dengan adanya kecanggihan teknologi, maka teknologi ini bisa membantu kinerja dari karyawan, namun jika dari karyawan tersebut tidak

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

terampil dalam menggunakan teknologi yang semakin maju ini, maka karyawan tersebut akan semakin ketinggalan zaman, sehingga penyesuaian dari kemajuan teknologi ini harus dilakukan.

b. Faktor organisasi

Ada beberapa faktor yang bisa menyebabkan stres dalam organisasi antara lain:

1. Tuntutan tugas

Faktor yang berdampak langsung pada kemampuan seseorang untuk bekerja. Desain pekerjaan, keadaan kerja, dan tata letak fisik pekerjaan adalah di antara tuntutan tugas ini.Kondisi pekerjaan yang membuat tidak nyaman seperti kondisi suara sekitar yang terlalu berisik, kemudian kondisi yang membuat tidak tenang, ini dapat menimbulkan stres pada karyawan tersebut.

2. Tuntutan Peran

Berkaitan dengan tekanan yang diberikan pada individu sebagai akibat dari peran yang harus dilakukan dalam organisasi/kelompok. Karyawan yang bingung harus berbuat apa karena tidak memahami tanggung jawab mereka masih ambigu tentang posisi mereka.

3. Tuntutan antarpribadi

Karyawan dalam organisasi telah saling menindas. Ini mungkin terjadi sebagai akibat dari kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja, yang menyebabkan hubungan interpersonal yang buruk dan sebagai akibatnya terjadilahstres kerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. Struktur organisasi

Hal ini dapat terjadi sebagai akibat dari persyaratan kerja yang berlebihan dan kurangnya bantuan dalam pengambilan keputusan.

5. Kepemimpinan organisasi

Karena gaya kepemimpinan otoriter ini, pemimpin mengkonsentrasikan semua pilihan dan kebijakan yang diambil dari dirinya secara keseluruhan, gaya kepemimpinan otoriter ini biasanya dapat menyebabkanstres.

c. Faktor individu

1. Keluarga

Masalah pada keluarga, misalnya jika hubungan suami dan istri atau anak yang kurang harmonis, maka ketidakharmonisan ini akan menghasilkan atau berdampak pada stres kerja.

2. Ekonomi

Tingkat pendapatan setiap seseorang dan selanjutnya ketidakmampuan untuk menangani keuangan juga menjadi penyebab stres.

3. Kepribadian

Stres dapat disebabkan oleh kepribadian seseorang yang membuatnya sulit menerima segala perubahan dan kewajiban dalam bekerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.2 Dukungan Sosial

2.2.1 Pengertian Dukungan Sosial

Pertukaran timbal balik ikatan pribadi di mana setiap individu membantu orang lain dikenal sebagai dukungan sosial. Siapapun yang hidup di tengah masyarakat membutuhkan bantuan sosial karena manusia adalah makhluk sosial. Kata "dukungan sosial" biasanya digunakan untuk merujuk pada penerimaan individu terhadap keamanan, perhatian, penghargaan atau bantuan dari orang atau kelompok lain. Berikut kutipannya *" social support is generally used to refer to the perceived comfort, caring, estem oe help a person receives from other people or groups"* (Sarafino, 2004).

Keberadaan setiap individu yang memberikan dukungan sosial pada awalnya digunakan untuk mendefenisikan dukungan sosial. Konsep dukungan sosial kemudian diperluas sehingga kini tidak hanya mencakup jumlah rekan-rekan yang memberikan dukungan sosial , tetapi juga kepuasan atas dukunga yang diberikan (Sarason, disetasi Odgen, 2004).

Dukungan sosial sebagai "semacam kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh orang lain". Individu dapat menerima dukungan sosial dari berbagai sumber dukungan ini dapat dirasakan secara sadar atau diperoleh secara tidak sengaja. Sarason (dalam Baron dan Byrne, 2005), Transaksi interpersonal yang di tandai dengan perhatian emosional pemberian informasi, bantuan instrumental atau bantuan lainnya disebut sebagai dukungan sosial. Dukungan sosial, misalanya membantu pekerja dalam mengatasi tekanan di

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tempat kerja (Taylor, 2009). Salah satu cara orang mendapatkan dukungan selama masa stres adalah melalui berbagi sosial, ketika mereka beralih ke orang lain yang dapat mendengarkan dan menawarkan nasihat (king, 2009).

Dukungan sosial mengindikasikan adanya interaksi interpersonal yang menjaga orang dari efek merugikan dari stres. Setiap orang dapat merasa damai, diperhatikan dan dicintai sebagai hasil dari dukungan sosial yang mereka terima, yang dapat menimbulkan rasa percaya diri dan kompetensi. Kesehatan individu dapat ditingkatkan melalui hubungan sosial yang adil, yang dapat membantu orang mengelola stres dan mengurangi dampak stres. Selain itu, dukungan sosial dapat berguna dalam mengatasi tekanan psikologis yang berkembang selama masa-masa sulit dan saat-saat stres (Taylor, 2009).

Dukungan sosial dapat didefenisikan sebagai suatu kondisi yang baik untuk semua orang dan diperoleh dari oranglain yang dapat dipercaya. Seseorang akan belajar dari peristiwa ini bahwa orang lain peduli, mengagumi dan memujamu. Dukungan sosial paling baik dipahami sebagai konstruksi multidimensii dengan komponen fungsional dan struktural. Tindakan yang dilakukan orang lain ketika mereka membantu orang lain disebut sebagai dukungan sosial (Roberts & Gilbert, 2009).

Dukungan sosial adalah semacam komunikasi yang memungkinkan setiap individu merasa lebih yakin tentang keadaan dan memiliki kontrol yang lebih jelas atas keadaan tersebut. Akibatnya, mendorong komunikasi dapat membantu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mengurangi kecemasan (dalam Kendall & Mattson, 2011).

Dalam penelitian ini, dukungan sosial adalah dukungan yang dirasakan oleh karyawan pada saat mengalami kesulitan arau sedang dalam masalah yang diperoleh melalui hubungan interpersonal dengan orang lain House (Smet,1994).

Dukungan sosial adalah oraang-orang yang disukai, diperhatikan, dihormati dan idhargai, serta informasi dari orang-orang yang merupakan bagian dari kemitraan dan komitmen bersama. Dukungan dari keluarga dan teman yang dicintai dan dihormati akan lebih bermanfaat daripada bantuan dari orang asing atau orang yang memiliki hubungan jarak jauh dengan anda (Taylor, 2012).

Dukungan sosial adalah informasi dan umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa setiap orang dihargai, dihormati, dan menjadi bagian dari jaringan komunikasi dengan komitmen bersama (King, 2012).

Berdasarkan beberapa perspektif para ahli, dapat disimpulkan bahwa orang yang menerima dukungan sosial baik dari teman terdekat namun, untuk dukungan sosial dari orang asing juga bisa memberikan dukungan sosial namun tidak seefektif dukungan dari orang terdekat.

2.2.2 Aspek-Aspek Dukungan Sosial

Dukungan sosial memiliki beberapa aspek. House (Smet, 1994) mengutarakan bahwa terdapat empat aspek dari dukungan sosial yaitu :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a. Dukungan Emosional

Empati, perhatian, dan kepedulian terhadap individu yang bersangkutan adalah contoh dukungan emosional.

b. Dukungan Instrumental

Bantuan langsung termasuk dalam dukungan instrumental. Meliputi penggunaan suatu benda untuk membantu dalam penyelesaian pekerjaan, serta penyediaan waktu.

c. Dukungan Informatif

Memberi nasihat, petunjuk, dan saran untuk membantu seseorang adalah contoh dukungan informatif.

d. Penghargaan

Penghargaan ini mencakup bentuk penghargaan kepada seseorang atas pencapaiannya berupa umpan balik.

2.2.3 Faktor-Faktor Dukungan Sosial

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

a. Potensi Penerima Dukungan

Jika seseorang tidak bersosial, tidak mungkin membantu orang lain dan tidak memberi tahu orang lain bahwa dia membutuhkan bantuan, dia tidak akan menerima bantuan yang dia harapkan. Beberapa oran gpercaya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bahwa mereka tidak perlu meminya dukungan dari orang lain dengan keras, atau bahwa m ereka tidak boleh bergantung dan membuat orang lain merasa tidak enak atas apa yang telah mereka lakukan.

b. Potensi Penyedia Dukungan

Pendukung mungkin tidak memiliki apa yang sebenarnya dibutuhkan orang lain, atau mereka mungkin sangat tertekan sehingga tidak sadar akan kebutuhan orang lain.

c. Komposisi dan Struktur Jaringan Sosial

Jejaring sosial adalah seperangkat koneksi yang dimiliki setiap orang dengan orang-orang di keluarga dan lingkungan terdekatnya. Luas, frekuensi, komposisi dan kedekatan interaksi ini semuanya dapat bervariasi

2.2.4 Hubungan Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja

Ketika manusia bekerja, kemungkinan ia akan mengalami stres kerja, yang dapat muncul pada saat kerja maupun saat di lingkungan rumah. Stres adalah semacam tekanan yang mempengaruhi emosional, proses berpikir, dan gangguan tubuh yang semuanya bisa mengganggu kemampuan seorang untuk berfungsi. Stres berdampak pada emosi yang tidak stabil, serta penyakit fisik. Tentu saja pekerjaan seseorang akan terhambat akibat pengaruh negatif dari stres tersebut. Melihat akibat negatif dari stres terhadap pekerjaan seseorang, maka perlu untuk mengatasinya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Ketika stres kerja, menurut Robbins (2006) adalah situasi yang terjadi akibat dari interaksi manusia, pekerjaan dan ditandai dengan perubahan dalam diri seseorang yang mengharuskan seseorang menyimpang dari fungsinya yang biasa. Individu yang terpapar stres kerja dapat mengembangkan berbagai gejala termasuk gejala fisiologis, perilaku dan psikologis.

Aspek yang paling signifikan dari adanya dukungan sosial adalah bagaimana seseorang mempersepsikannya. Mereka yang mendapatkan bantuan sosial secara langsung dapat mengambil manfaat dari dukungan sosial ini. Dalam contoh ini, dukungan sosial yang tinggi dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang di tempat kerja, tetapi dukungan sosial yang dirasakan rendah dapat mengurangi kesejahteraan seseorang ditempat kejra. Individu yang menerima banyak dukungan sosial memiliki banyhak pengalaman menyenangkan dalam hidupnya, memiliki banyak harga diri dan konsep diri dan memiliki tingkat kecemasan yang rendah.

Temuan studi Bolger, Zuckerman dan Kessler (2000) melakukan penelitian untuk melihat bagaimana "dukungan sosial mempengaruhi tingkat stres" seseorang, terutama yang berhubungan dengan kecemasan dan depresi. Temuan studi ini menunjukkan bahwa dukungan sosial meningkatkan kemampuan orang untuk beradaptasi dengan stres secara umum. Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan sosial dan stres kerja memiliki hibungan negatif yang signifikan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Magdalena, Wijaya & Safitri (2017), penelitian tentang pengaruh dukungan sosial terhadap adversity intelligence perawat yang bekerja di ruang bangsal rawat inap di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan, Jakarta Barat yang menyatakan dalam penelitian ini hipotesis penelitian ditolak sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan dari dukungan sosial terhadap adversity intelligence pada perawat yang bekerja pada bangsal rawat inap di rumah sakit jiwa Dr. Soeharto Heerdjan, Jakarta Barat.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Andriani (2018) menemukan Khususnya di Wilayah X, terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan stres kerja di kalangan pekerja pelabuhan laut. Menurut penelitian yang dilakukan di rumah sakit di Jakarta, ada hubungan kuat antara dukungan sosial dan stres di tempat kerja.

Pada jurnal yang berjudul Social support, social participation, and cardiovascular reactivity to stress in the Midlife in the United States (MIDUS) study menjelaskan bahwa reaktivitas terhadap stres akut yang pertama dukungan sosial yang tinggi memprediksikan berkurangnya respon sistem kardiovaskular terhadap stres. Yang kedua respon sistem kardiovaskular yang berkurang diprediksikan respon sosial yang rendah. Sebanyak 606 orang di Midlife utama Amerika Serikat, subjek menyelesaikan langkah-langkah dukungan sosial dan partisipasi sosial dan mengalami stres kerja, dalam analisisnya menghasilkan bahwa dukungan sosial yang positif dapat mengurangi stres serta sebaliknya dukungan sosial yang negatif dapat meningkatkan stres (Creaven, Higgins, Ginty,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Gallagher, 2020).

Pada jurnal yang berjudul The psychological impacts of COVID-19 related stressors on Syrian refugees in Turkey: The role of resource loss, discrimination, and sociol support mengatakan bahwa 345 pengungsi Suriah di Turki menyelesaikan pertanyaan yang telah dikasi. Kehilangan sumber daya dan diskriminasi yang dirasakan selama pandemi, gejala depresi dan kecemasan. Hasilnya menunjukkan peran merugikan stres terkait covid-19 pada kesehatan mental pengungsi, Dukungan sosial merupakan faktor pelindung penting bagi kesehatan mental dan stres pada pengungsi Suriah di Turki pada masa pandemi (Kurt, Ilkkursun, Javanbakht, Uygun, Kahiloggullari, 2021).

Pada jurnal yang berjudul Stress and social support among registered nurses in a level II NICU mengatakan bahwa perawat yang tidak berpengalaman dalam bekerja akan bergantung pada bantuan rekan kerja yang lebih berpengalaman. Beban kerja digambarkan sebagai stres. Dukungan sosial penting dalam mengatasi tuntutan pekerjaan, termasuk untuk tekanan emosional (Bry, Wigert, 2021).

Berdasarkan argumen jurnal sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dan stres kerja. Akibatnya, dukungan sosial menjadi komponen pelindung bpenting bagi kesehatan mental dan stres seseorang.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.3. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi dukungan sosial maka stres kerja akan rendah, sebaliknya jika dukungan sosial rendah maka stres kerja akan semakin tinggi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang berfokus pada temuan objektif dan analisis statistik serta menggunakan data, khususnya angka. Metode Studi Kuantitatif adalah semacam penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur dengan baik yang berjalan dari awal sampai akhir. Metode penelitian kuantitatif mengumpulkan data dalam bentuk angka, yang kemudian dapat dikategorikan, dievaluasi secara berurutan, dan dikuantifikasi dalam satuan pengukuran. Grafik dan tabel data mentah dapat dibuat dengan format data ini.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah item atau kegiatan yang peneliti pilih untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya.Akibatnya, peneliti telah mengidentifikasi dua variabel dalam penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa variabel tersebut:

1. Variabel bebas (X) : Dukungan Sosial

2. Variabel terikat (Y) : Stres Kerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.3 Defenisi Operasional

3.3.1 Stres kerja

Stres kerja pada penelitian ini merupakan keadaan yang muncul karena banyaknya beban kerja, waktu yang terbatas, adanya ketegangan impulsif yang mengakibatkan hambatan dalam bekerja Robbins & Judge (2011) .

3.3.2 Dukungan Sosial

Dalam penelitian ini, dukungan sosial adalah dukungan yang dirasakan oleh karyawan pada saat mengalami kesulitan arau sedang dalam masalah yang diperoleh melalui hubungan interpersonal dengan orang lain House (Smet,1994).

Menurut Suharsimi Arikunto pada tahun (2016), subjek penelitian dibatasi pada objek, benda, atau orang yang kepadanya data untuk variabel penelitian dikaitkan dan yang dipermasalahkan. Karena subjek penelitian adalah data mengenai variabel-variabel yang diteliti oleh penelitian, maka subjek penelitian memainkan peran pentingn pada penelitian. Pegawai dalam penelitian ini menjadi subjek penelitian adalah pegawai dinastenaga kerja kab Siak.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.4 Subjek Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Margono (2004) mendefenisikan populasi sebagai "setiap data yang menjadi fokus perhatian peneliti dalam suatu lingkup dan periode tertentu". Populasi terkait dengan data, jika manusia menyediakan data, populasinya akan sama besarnya dengan jumlah yang ada. Dalam penelitian ini, populasi penelitian adalah pegawai dinas tenaga kerja sebanyak 60 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008) sampel penelitian adalah sebagian dari keseluruhan populasi dan ciri-ciri yang dimilikinya. Jika populasinya besar, peneliti tidak akan dapat meneliti seluruh populasi karena berbagai kendala, antara lain kurangnya dana, tenaga dan waktu. Dalam penelitian ini, akan diminta untuk menggunakan sampel yang diambil dari poulasi. Selanjutnya, temuan dari sampel tersebut akan digunakan untuk menarik kesimpulan yang akan diterapkan pada seluruh populasi. Sampel penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai dinas tenaga kerja kab Siak. Peneliti mengambil semua dari jumlah populasi yaitu 60 orang menjadi sampel karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang. Menurut Arikunto (2006), jika jumlah subjek dalam populasi kurang dari 100, maka penelitian tersebut harus mengambil semua populasi yang ada.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yang bergantung pada

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

jumlah populasi. Sugiyono (2012) mendefinisikan sampling jenuh sebagai teknik pengambilan sampel populasi dimana setiap anggota populasi dijadikansampel.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, skala/kuesioner digunakan dalam mengumpulkan data. Skala/kuesioner merupakan alat yang dapat membantu dalam pengumpulan data berupa pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada subjek (Sugiyono, 2011). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala stres kerja dan skala dukungansosial.

1. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja digunakan untuk menentukan seberapa tinggi stres kerja di kalangan pegawai dinas tenaga kerja kab Siak. Koefisien korelasi item-total terkoreksi dipindahkan antara 0,420-0,824 dan nilai koefisien reliabilitas 0,943 dalam penelitian ini, berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Rino (2017). Dengan memodifikasi objek yang diukur, skala ini telah disesuaikan berdasarkan tiga komponen stres kerja dari Robbins dan Judge (2008). Item skala ini didasarkan pada fitur Robbins dan Judge (2008).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Skala ini terdiri dari 34 item yang berasal dari tiga aspek stres kerja antara lain yaitu**:** Fisiologis, Psikologis dan Perilaku. Skala yang dibuat terbagi menjadi dua kelompok, yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Pada skala ini terdapat empat pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju) (Sangat Tidak Setuju). Untuk pernyataan *favourable*, SS diberi skor 4, S diberi skor 3, TS diberi skor 2, dan STS diberi skor 1. Untuk pernyataan *unfavourable*, SS diberi skor 1, S diberi skor 2, TS diberi skor 3, dan STS diberi skor .

Tabel 1.1

Blue Print Skala Kerja sebelum Tryout

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
Fisiologis	-Sakit kepala - Bangun lebih awal -Sakit punggung - Sulit buang air besar - Pencernaan terganggu -Keringat berlebihan	1,2,3,4,5,6,7	13,14,16,17,18	13
Psikologis	-Sedih -Gelisa -Depresi -Mudah menangis -Mudah marah marah -Bingung -Harga diri rasa menurun	8,9,10,11,12	15,23,24,25,26,27,28	11

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perilaku	- Tidak percaya orang lain - Mudah menyalahkan orang lain. - Sering membatalkan janji. - Tidak tepat janji -Mencari kesalahan oranglain -Sabotase	19,20,21,22	29,30,31,32,33,34	10
Jumlah		16	18	34

2. Skala Dukungan Sosial

Tujuan dari skala dukungan sosial adalah untuk mencari tahu dampak dukungan sosial terhadap stres tenaga kerja. Dalam penelitian ini dimodifikasi berdasarkan penelitian terdahulu yaitu Pane (2015), nilai reliabilitasnya sebesar 0,928 sebelum dilakukan pemilihan item pada penelitian ini, dan diperbaharui berdasarkan penelitian sebelumnya yaitu Pane (2015), dimana nilai reliabilitasnya sebesar 0,937 setelah pemilihan item. Sedangkan nilai seleksi butir soal berkisar antara 0,011 sampai dengan 0,730, dengan selisih butir yang valid berkisar antara 0,325 sampai dengan 0,730. Skala ini telah dimodifikasi oleh Pane berdasarkan empat aspek dukungan sosial dari House (Smet, 1994). Setiap aitem skala ini dibuat berdasarkan aspek-aspek dari House (Smet, 1994).

Skala ini terdiri dari 36 item yang berasal dari empat aspek dukungan sosial antara lain yaitu: emosional, instrumental, informasi, penghargaan. Skala yang dibuat menjadi dua kelompok yaitu *Favourable* dan *unfavourable.*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pada skala ini terdapat empat pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju) (Sangat Tidak Setuju). Untuk pernyataan *favourable,* SS diberi skor 4, S diberi skor 3, TS diberi skor 2, dan STS diberi skor 1. Untuk pernyataan *unfavourable*, SS diberi skor 1, S diberi skor 2, TS diberi skor 3, dan STS diberi skor 4.

Tabel 1.2

Blue Print Skala Dukungan Sosial sebelum *Tryout*

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
Dukungan Emosional	- Empati - Kepedulian - Perhatian	1,2,3,9,22,18,21,25	7,19,13,27,36	13
Dukungan Instrumental	- Bantuan benda - Membantu pelaksanaan pekerjaan -Memberi waktu - Bantuan langsung	8,20,29,34,33,16	17,10,31,35	10
Dukungan Informasi	- Nasehat - Saran-saran - Petunjuk petunjuk	5,23,15,28	4,6,32,26	8
Penghargaan	- Penghargaan - Umpan balik	11,30	24,12,14,	5
Jumlah		20	16	36

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.6 Validitas dan Reliabilitas Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Proses uji validitas, diperlukan agar dapat menentukan apakah skala tersebut dapat menghasilkan data yang akurat untuk tujuan yang dimaksudkan. Bagian terpenting dari validitas skala psikologis adalah menunjukkan struktur aspek-aspek yang ada. Koefisien validitas sekitar 0,05 yang dapat diterima. Dianggap tidak cukup jika koefisien validitas kurang dari 0,30 (Azwar , 2012).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Kemampuan untuk mengahsilkan skor yang akurat dengan kesalahan pengukuran yang kecil adalah salah satu sifat dari alat ukur yang berkualitas tinggi. Ketergantungan mengacu pada keyakinan atau konsistensi hasil pengukuran, yang menunjukkan seberapa akurat pengukuran tersebut. Ketika ketidakakuratan pengukuran terjadi secara acak, itu dianggap tidak normal. Koefisien reabilitas adalah angka yang berkisar dari 0 hingga 1,00, seamkin mendekati 1,00 semakin dapat diandalkan pengukurannya (Azwar, 2012). Uji reablitas dalam penelitian ini menggunakan apliaksi SPSS 20 *for windows* dan teknik konsistensi internal dengan formulasi alpha cronbach.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. 7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Prasyarat Analisis

Informasi data dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Pendekatan statistik akan digunakan untuk menganalisis data ini. Dalam mengevaluasi data kuantitatif, ada dua hal yang dilakukan yaitu (uji normalitas dan linearitas hubungan), dan uji hipotesis penelitian.

3.7.2 Uji Normalitas

Tujuan dari uji Normalitas adalah mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Setiap variabel yaitu stres kerja dan dukungan sosial dilakukan uji normalitas sebelum dianalisis dengan *SPSS 20,00 for window*. Petunjuk untuk menentukan apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak adalah sebagai berikut: jika P > 0,05 maka sebaran normal, dan sebaliknya p < 0,05 maka sebarantidak normal (Azwar, 2012).

3.7.3 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan sebagai penilaian arah hubungan antara variabe bebas dan variabel terikat. Tingkat signifikansi divergensi dari linieritas dengan teknik analisis varians dan uji linieritas. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat disebut linear jika penyimpangannya tidak signifikan. Jika *p* > 0,05 dari nilai F *(Deviation of Linearity)*, maka hubungan kedua variabel adalah linier (Azwar ,2012).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. 8 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis bahwa peneliti ini berusaha untuk menemukan hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada pegawai dinas tenaga kerja kab. Siak. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis product moment dari person dengan bantuan SPSS seri: 20.

3. 9 Hasil Uji Coba

3.9.1 Skala Stres Kerja

Menurut Azwar (2012), item yang sah didefinisikan sebagai item dengan koefisien lebih besar dari > 0,30. Sementara itu, koefisien bergeser antara 0,308 dan 0,554 sebagai hasil uji validitas skala oleh peneliti. Nilai reliabilitas (Alpha) adalah 0,711, tetapi setelah memilih item, naik menjadi 0,765, mendorong peneliti untuk meninggalkan item. Menurut temuan tes, 15dari34buah jatuh ke tempatnya: 1,4,5,7,8,12,14,15,16,17,18,26,28,32,34.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 2.1

Blue Print Skala Stres Kerja Setelah *Tryout*

Aspek	Indikator	Item	
		Favourable	Unfavourable
Fisiologis	- Sakit Kepala - Bangun lebih awal -Sakit punggung - Sulit buang air besar - Pencernaan terganggu -Keringat berlebihan	2,3,6	13
Psikologis	-Sedih - Depresi - Gelisa-Mudah menangis -Mudah marahmarah -Bingung -Harga diri rasa menurun	9,10,11	23,24,25,27
Perilaku	- Kehilangan kepercayaan kepada orang lain - Mudah menyalahkan orang lain - Sering membatalkan janji - Tidak memenuhi janji -Mencari kesalahan orang lain -Sabotase	19,20,21,22	29,30,31,33
Jumlah		10	9

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.9.2 Skala Dukungan Sosial

Menurut Azwar (2012), item yang sah didefinisikan sebagai item dengan koefisien lebih besar dari > 0,30. Sementara itu, koefisien bergeser antara 0,308 dan 0,730 sebagai hasil uji validitas skala oleh peneliti. Nilai ketergantungan (Alpha) adalah 0,724 sebelum item dipilih, tetapi setelah item dipilih, nilai reliabilitas naik menjadi 0,727, mendorong peneliti untuk meninggalkan item tersebut. Dari hasil pemeriksaan, ditemukan enam keping yang hilang dari total 36 buah, yakni 3, 8, 20, 23, 30, dan 34.

Tabel 2.2

Blue Print Skala Dukungan Sosial setelah *Tryout*

Aspek	Indikator	Item	
		Favourable	Unfavourable
Dukungan Emosional	- Empati - Kepedulian - Perhatian - Bantuan benda	1,2,9,22,18,21,25	7,19,13,27,36
Dukungan Instrumental	- Membantu pelaksanaan pekerjaan -Memberi waktu - Bantuanlangsung	29,33,16	17,10,31,35
Dukungan Informasi	- Nasehat - Saran-saran - Petunjuk petunjuk	5,15,28	4,6,32,26
Penghargaan	- Penghargaan - Umpan balik	11	24,12,14,
Jumlah		14	16

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Kancah Orientasi Penelitian

Dinas Tenaga Kerja yaitu instansi pemerintah yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah tertentu berdasarkan asas otonomi, serta membantu tanggung jawab ketenagakerjaan dan pemberdayaan masyarakat. Departemen Tenaga Kerja juga bertanggung jawab atas urusan pemerintahan, pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan, serta pelaksanaan pembinaan dan pengawasan.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Siak adalah instansi pemerintah yang bertugas menolong bupati untuk penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dan menjadi kewenangan daerah bagian ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Siak memenuhi tanggung jawabnya, yang meliputi: 1) memberikan pelayanan publik. 2) Petunjuk tentang cara melaksanakan tugas. 3) pelaksanaan fungsi lain yang dilimpahkan pimpinan, baik tertulis maupun lisan, sesuai dengan kekuasaan dan ruang lingkup kepercayaan dan fungsi dalam rangka penyelesaian tugas.

Adapun visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kab Siak yaitu:

a. Visi Disnaker kab Siak

Menuju masyarakat siak yang sejahtera, terpenuhinya ketentraman sosial masyarakat dan tenaga kerja yang berkualitas dan propesional.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Misi Disnaker kab Siak

- Memajukan akses bantuan sosial, pencegahan serta penanggulangan masalah sosial.
- Meningkatkan kualitas tenaga kerja dan menciptakan lapangan kerja baru bagi pencari kerja/pengangguran serta menjembatani pencari kerja dengan pihak perusahaan dalam pemagangan dan penempatan tenaga kerja yang diprioritaskan kepada tenaga kerja tempatan/lokal.
- Meningkatkan kesejahteraan pekerja yang meliputi pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, pemantapan hubungan industrial, perlindungan terhadap pekerja dan jamsostek.
- Meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang- undangan di bidang ketenagakerjaan diperusahaan.

4.2 Persiapan Penelitian

Tahap pertama dalam melakukan penelitian adalah menetapkan di mana akan dilakukan dan mengumpulkan semua bahan yang diperlukan untuk memastikan bahwa proses penelitian berjalan dengan baik. Penulis penelitian ini mendasarkan penelitiannya pada karakteristik pegawai di Disnaker Kabupaten Siak. Penulis memilih lokasi penelitian ini karena melihat adanya stres kerja yang dirasakan pegawai memlalui wawancara sebelum penelitian dilakukan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.3 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan pada hari kamis 24 Februari 2022 – 6 Maret 2022, dengan jumlah sampel 60 orang pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Siak. Penelitian dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner online. Pada tanggal 24 Februari penulis datang ke kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Siak untuk mengantarkan surat izin pengambilan data dengan cara pengisian kuesioner online, kemudian peneliti diberikan izin untuk menyebarkan kuesioner online tersebut di grub *whatsapp* pegawai dinas tenaga kerja. Jumlah pernyataan dari kuesioner sebanyak 59. Skala stres kerja sebanyak 19 item, skala dukungan sosial sebanyak 30 item.

4.4 Hasil Analisis Data

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

4.4.1 Hasil Uji Deskriptif

Setelah dilakukan penskoran dan pengolahan data dengan *SPSS 20 for Windows*, diperoleh data penelitian deskriptif tentang hubungan dukungan sosial dengan stres kerja pegawai Disnaker Kabupaten Siak menghasilkan gambar di bawah ini.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 3.1

Deskripsi Data Penelitian

Variabel Penelitian	Skor X yang dimungkinkan (Empirik)				Skor X yang diperoleh (Hipotetik)		
	X Max	X Min	Rata-rata	SD	X Max	X Min	Rata-rata
Stres kerja							
Dukungan sosial	6110	28	44,80	7,811	76	19	47,5
	10315	72	86,48	8,069	120	30	75

Berdasarkan tabel deskriptif data penelitian diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata empirik dari stres kerja diperoleh 44,80 (SD= 7,811). Sementara dukungan sosial diperoleh rata-rata 86,48 (SD= 8,069). Selain dari pada itu skor hipotetik stres kerja yang diperoleh rata-rata 47,5 (SD= 10). Sementara dukungan sosial diperoleh rata-rata 75 (SD= 15). Oleh karena itu diperlukan membuat kategorisasi untuk menggambarkan kategorisasi respon untuk dukungan sosial dengan stres kerja pada pegawai dinas tenaga kerja kab Siak yang terdiri dari:

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

Keterangan : M = Mean empirik

SD = Standar deviasi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan rumus diatas, diketahui bahwa ada respon dukungan sosial dan stres kerja pada pegawai dinas tenaga kerja kab Siak dapat dilihat pada tabel 3.2 di bawah ini:

Tabel 3.2

Skor Stres Kerja

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	X ≥ 56,5	7	11,7%
Tinggi	53,11≤ X < 54,11	0	0%
Sedang	**40,895 ≤ X < 48.705**	**36**	**60%**
Rendah	33,085 ≤ X < 40,895	10	16,7%
Sangat Rendah	X ≤ 33,085	6	10%
Jumlah		60	100 %

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan stres kerja pada pegawai dinas tenaga kerja kab Siak menunjukkan stres kerja yang dominasisnya berada pada kategori sedang yang diperoleh sebanyak 60%, sedangkan pada domayoritas kedua pada kategori rendah yang direspon sebanyak 16,7%. Variabel kedua pada yaitu skala dukungan sosial pada pegawai dinas tenaga kerja kab Siak ditunjukkan pada tabel 3.3 di bawah ini.

Tabel 3.3

Skor Dukungan Sosial

Kategori	Skor Persentase	Frekuensi	
Sangat Tinggi	X ≥ 98,57	5	8,3%
Tinggi	90,51 ≤ X < 98,57	13	21,7%
Sedang	**82,45 ≤ X < 90,51**	**20**	**33,3%**
Rendah	74,39 ≤ X < 82,45	17	28,3%
Sangat Rendah	X ≤ 74,39	5	8,3%
Jumlah		60	100%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel diatas, mengungkapkan bahwa mayoritas dukungan sosial pada pegawai dinas tenaga kerja kab Siak berada pada kategori sedang sebanyak 33% Mayoritas respon kedua lainnya menunjukkan dukungan sosial pada pegawai dinas tenaga kerja kab Siak termasuk dalam kategori rendah sebanyak 17%.

4.5 Uji Asumsi

Data yang diperoleh diperiksa untuk asumsi untuk memenuhi kriteria korelasi. Uji asumsi terdiri dari normalitas, uji linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

4.5.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah melihat apakah data terdistribusi secara teratur. Masing-masing variabel yaitu variabel dukungan sosial dan stres kerja pegawai Disnaker Kabupaten Siak dilakukan uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 20 for Windows*. Jika P > 0,05, maka data berdistribusi normal; jika P < 0,05 maka distribusinya tidak normal (Azwar, 2012).

Uji normalitas untuk distribusi variabel stres kerja dan dukungan sosial menghasilkan nilai P sebesar 0,397 (p > 0,05), menunjukkan bahwa distribusi data penelitian mengikuti pola normal.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 3.4

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Stres kerja*Dukungan Sosial	0,397	Normal

4.5.2 Uji Linearitas

Hubungan antara variabel bebas (dukungan sosial) dan variabel terikat (stres kerja) diuji pada pegawai Disnaker Kabupaten Siak untuk melihat apakah hubungan tersebut linier. Uji linearitas menggunakan aturan signifikan (p) dari nilai F (Linearity) sebesar 0,05 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier. Jika F (Linearity) > 0,05 signifikan (p), maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak linier. Dalam kriteria uji linieritas, ambang batas tinggi yang sesuai digunakan sebesar 5%. F (Linearity) digunakan untuk melakukan uji linieritas, dan hasilnya adalah 3,712 dengan nilai p < 0,845 (p0,05). Hasil uji linieritas hubungan antar variabel tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak linier.

Tabel 3.5

Hasil Uji Linearity

Variabel	F	p	Keterangan
Stress kerja Dukungan sosial	3,712	0,845	Tidak Linier

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.5.3 Uji Hipotesis

Ada hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada pegawai Disnaker Kabupaten Siak, sesuai dengan hasil uji korelasi yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Hasil Berdasarkan uji analisis korelasi diperoleh nilai koefisien sebesar -0,311 dengan nilai p sebesar 0,016 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pada pegawai Disnaker Kabupaten Siak terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja. Pernyataan hipotesis dalam penelitian ini divalidasi dengan analisis data, dan hipotesis diterima sebagai salah satu temuan hipotesis penelitian.

Berdasarkan hasil uji determinan diperoleh nilai koefisien (r-squared) sebesar 0,070. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki kontribusi efektif sebesar 7 % terhadap stres kerja pada pegawai Disnaker Kabupaten Siak, sedangkan sisanya sebesar 93 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Keterkaitan dukungan sosial dengan stres kerja pada pegawaiDisnaker Kabupaten Siak dirangkum dalam Tabel 3.6.

Tabel 3.6

Hasil Uji Korelasi

		Stres kerja	Dukungan sosial
Stres kerja	Correlation Coefficient	-311*	1,000
	Signifikan (2-tailed)	,016	
	N	60	60
Dukungan sosial	Correlation Coefficient	1,000	-,311*
	Signifikan(2-tailed)		,016
	N	60	60

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.5.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

Tabel 3.7

Uji Koefisien Determinasi

Variabel	**R**	**R *square***
Stres kerja*Dukungan sosial	0,264	0,070

Berdasarkan tabel 3.7 diatas, diketahui bahwa nilai korelasi r sebesar 0,264* dan diakudratkan (r^2) menjadi 0,070 sehingga dipersentasekan (0,070 x 100 = 7%). Variabel dukungan sosial memberikan sumbangan sebesar 7% terhadap munculnya stres kerja pada pegawai dinas tenaga kerja kab Siak. Sementara sisanya 93% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hipotesis, terdapat hubungan yang substansial antara dukungan sosial dengan stres kerja pada petugas Disnaker Kabupaten Siak. Koefisien korelasi (r) adalah -0,311 dengan nilai $p < 0,05$ hasil komputasi dengan metodologi analisis korelasi. Hal ini menjelaskan mengapa hipotesis yaitu terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stres kerja pada pegawai Disnaker Kabupaten Siak dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan sosial maka semakin sedikit stres kerja yang dialami pegawai Disnaker Kabupaten Siak. Sebaliknya, pegawai Disnaker

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kabupaten Siak melaporkan bahwa semakin lemah dukungan sosialnya maka semakin banyak stres kerja yang dialaminya. Dukungan sosial dapat dimanfaatkan untuk meramalkan munculnya stres kerja pada pegawai Disnaker Kabupaten Siak berdasarkan hubungan kedua variabel tersebut. Dengan kata lain, hubungan dukungan sosial dengan stres kerja mengungkapkan bahwa pada pegawai Disnaker Kabupaten Siak dukungan sosial yang berkualitas tinggi diikuti dengan penurunan stres kerja.

Stres menurut Handoko (2001), adalah keadaan ketegangan yang dapat mengubah emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang berlebihan dapat membahayakan kapasitas individu untuk menghadapi lingkungan. Stres ini dapat didasarkan pada asumsi bahwa gejala dan tanda fisiologis, perilaku, psikologis, dan somatik adalah akibat dari kurangnya kesesuaian antara individu (dalam hal kepribadian, bakat, dan keterampilan) dan lingkungan, sehingga mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk menangani secara efektif berbagai tuntutan pada dirinya sendiri (Fincham & Rhodes dikutip oleh Munandar, 2001).

Stres kerja menurut Robbins (2006) adalah suatu kondisi yang terjadi sebagai akibat dari interaksi manusia-pekerjaan dan ditandai dengan perubahan-perubahan dalam diri seseorang yang menuntut seseorang untuk menyimpang dari fungsinya yang biasa. Individu yang terpapar stres kerja dapat mengembangkan berbagai gejala, termasuk gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut penelitian Caesaria (2010), semakin banyak dukungan sosial yang dimiliki seseorang, semakin sedikit stres kerja yang dimiliki, dan sebaliknya. Karyawan yang menerima dukungan sosial lebih mampu menyesuaikan diri dengan stresor secara umum, sehingga mengurangi stres yang dirasakan.

Menurut penelitian Rudi (2013) terdapat hubungan negatif yang sangat kuat antara dukungan sosial rekan kerja dengan stres kerja pada wanita dengan fungsi ganda, berdasarkan temuan penelitian Rudi. Temuan studi mengungkapkan korelasi -0,272 dengan sig 0,0065. Ini menunjukkan asosiasi negatif yang sangat kuat. 7,4 % rekan kerja memberikan dukungan sosial yang efektif terhadap stres kerja.

Menurut Dodiansyah (2014), orang yang kekurangan dukungan sosial di tempat kerja lebih cenderung merasakan stres kerja. Bantuan sosial dapat berbentuk bantuan dari tempat kerja atau dari keluarga, dan kurangnya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan kantor dapat dikaitkan dengan hak dan wewenang seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya. Banyak orang merasa stres profesional ketika mereka tidak dapat memutuskan masalah yang menjadi wewenang dan tugas mereka, sehingga memerlukan dukungan sosial dari orang lain, termasuk keluarga dan rekan kerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Andriani (2018) nilai koefisien determinasi sebesar 0,143 menunjukkan bahwa dukungan sosial memberikan kontribusi efektif sebesar 14,3 % terhadap stres kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial mempengaruhi 14,3 % stres kerja yang dialami oleh pegawai pelabuhan di wilayah "X", sedangkan 85,7 %lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dieksplorasi oleh Andriani.

Menurut Kustanti dan Nugraha, terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada perawat wanita (2018). Rumah sakit menemukan hubungan negatif antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada perawat wanita dengan koefisien korelasi -0,532 dan p = 0,000. Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin kecil konflik peran ganda perawat wanita maka semakin tinggi dukungan sosial suami. Dukungan sosial yang diberikan oleh suami menyumbang 28,3 % dari konflik peran ganda, menurut koefisien determinasi sebesar 0,283.

Menurut Sarah (2020), nilai korelasi r adalah 184*, yang dikuadratkan (r2) menjadi 0,034 sehingga menghasilkan persentase (0,034 x 100 = 3,4%). Variabel dukungan sosial suami bertanggung jawab atas 3,4 % munculnya stres kerja pada istri yang bekerja di bank. Faktor lain berdampak pada sisanya 96,6 %. Menurut penelitian, ada hubungan antara dukungan sosial suami dan stres kerja pada pasangan yang bekerja di bank. Koefisien korelasi (r) adalah -0,184 * dengan nilaip = 0,041 (p < 0,05) sebagai hasil perhitungan dengan menggunakan metodologi analisis korelasi. Hal ini menjelaskan bahwa hipotesis dapat diterima yakni ada hubungan yang negatif antara dukungan sosial suami dengan stres

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kerja pada istri yang bekerja di Bank.

Adanya dukungan sosial dapat mengurangi stres kerja pada karyawan yang bekerja, sesuai dengan argumentasi pendukung di atas. Pegawai resmi mengalami lebih sedikit stres kerja ketika mereka memiliki tingkat dukungan sosial yang tinggi, tetapi pegawai layanan mengalami lebih banyak stres kerja ketika mereka memiliki tingkat dukungan sosial yang rendah.

Penulis penelitian ini menyadari bahwa terdapat kekurangan dan kekurangan yang ditemukan selama penelitian, seperti: a) membutuhkan waktu yang lama bagi peneliti untuk melakukan penelitian; b) karena banyaknya pernyataan yang ada sesuai dengan subjek, masih ada subjek yang mengisi skala dengan asal-asalan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat dinyatakan bahwa pada pegawai Disnaker Kabupaten Siak terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stres kerja. Koefisien korelasi (r) sebesar -0,311 dihitung menggunakan teknik analisis korelasi, dengan nilai p < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak dukungan sosial maka semakin sedikit stres kerja yang dialami pegawai Disnaker Kabupaten Siak. Sebaliknya, pegawai Disnaker Kabupaten Siak melaporkan bahwa semakin lemah dukungan sosialnya maka semakin banyak stres kerja yang dialaminya. Nilai koefisien (r-squared) adalah 0,070 berdasarkan hasil uji determinan. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki kontribusi efektif sebesar 7 % terhadap stres kerja di kalangan pegawai Disnaker Kabupaten Siak, sedangkan sisanya sebesar 93 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan saran yaitu:

1. Kepada subjek penelitian diharapkan untuk lebih memperhatikan sesama rekan kerja,

   Kepada Dinas Tenaga Kerja Kab Siak diharapkan agar lebih memahami sesama pegawai dan saling bekerja sama dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menyelesaikan masalah pekerjaan. Kemudian memberikan mereka waktu luang dalam mengerjakan pekerjaan kantor, tetap disiplin namun tidak membuat para pegawai dinas tenaga kerja Kab Siak merasa tertekan.

2. Kepada peneliti selanjutnya, Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kekurangan, dan peneliti berharap peneliti lain yang tertarik dengan topik ini dapat menyempurnakan alat pengukuran dan mencapai komponen dan karakteristik lain dari stres kerja dan dukungan sosial. Jika penelitian ini di minaati oleh peneliti lain, dimaksudkan agar aspek lain dari penelitian ini dicari yang lebih baik agar menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR PUSTAKA

Andriani, Dmitri. (2018). Hubungan Dukungan Sosial dan Stres Kerja Pada Karyawan Pelabuhan Laut Wilayah "X". Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.

Atmaji, L., & Rahardjo, M. (2011). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).

Arikunto. (2006). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, S. (2012). Penyusunan skala psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bry, A., & Wigert, H. (2022). *Stress and social support among registered nurses in a level II* NICU. *Journal of Neonatal Nursing, 28*(1), 37-41.

Chaudhry, A. Q. (2012). The Relationship Beetwen Occupational Stres and Job Satisfaction: The case of Pakistan Universities. International Education Studies, 5(3), 212–221.

Creaven, A. M., Higgins, N. M., Ginty, A. T., & Gallagher, S. (2020). Social support, social participation, and cardiovascular reactivity to stress in the Midlife in the United States (MIDUS) study. *Biological Psychology*, *155*, 107921.

Dodiansyah, Khafidh. (2014). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja Pada Karyawan Solopos. Skripsi. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Handoko, T. Hani. (2001). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Cetakan ke-15, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

Isnovijanti, T. (2002). Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja dan kepuasaan kerja studi kasus di Polres Pati polda Jateng (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana UniversitasDiponegoro).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Issom, F. L., & Aprilia, F. (2019). Pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada pengajar muda di Gerakan Indonesia Mengajar. *JPPP-Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, *8*(1), 1-11.

King, A. Laura. (2012). Psikologi Umum (Sebuah Pandangan Apresiatif). Jakarta: Salemba Humanikia

King, Laura, A. (2010). Psikologi Umum. Sebuah Pandangan Apresiatif. Buku 2. Alih Bahasa: Brian Marwensdy. Jakarta: Salemba Humanika

Kurt, G., Ilkkursun, Z., Javanbakht, A., Uygun, E., Karaoglan-Kahilogullari, A., & Acarturk, C. (2021). *The psychological impacts of COVID-19 related stressors on Syrian refugees in Turkey: The role of resource loss, discrimination, and social support. International Journal of Intercultural Relations, 85,* 130-140.

Margono S, (2010). Metodologi Penelitian Pendidikan. PT Rineka Cipta, Jakarta.

Mas'ud, F. (2002). Mitos 40 manajemen sumber daya manusia. Semarang: Universitas Diponegoro

Muhdar, H. M. (2012). Stres Kerja dan Kinerja dalam Perspektif Teori dan bukti empirik. *Journal of Innovation in Business and Economics*, *3*(2).

Nugraha, P., & Kustanti, E. R. (2020). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada perawat wanita. *Jurnal Empati*, *7*(2), 794-801.

Nugrahani, F., & Hum, M. (2014). Metode penelitian kualitatif. *Solo: Cakra Books*, *1*(1).

Pane Khairunnisa. (2015). Hubungan Antara Konsep Diri Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada anggota Polri Polsek Minas.

Putri, I. H. (2011). Hubungan kemandirian dan dukungan sosial dengan tingkat streslansia.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Purba, Johana dkk. (2007). Pengaruh Dukungan Sosial Terahadap Burnout Pada Guru. Jurnal. Vol. 5 No. 1, 77-78.

Robbins, S. (2002). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.

Robbins, S. P.,& Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi Edisi 12. 429-450

Robbins, Stephen. P. (2006). Perilaku Organisasi, PT. Indeks. Kelompok Gramedia,Jakarta.

Roberts, Albert R dan Gilbert J. (2009). Buku Pintar Pekerja Sosial – Jilid 2. Jakarta: Gunung Mulia

Rudi, R. (2013). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Wanita Berperan Ganda* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Saputra, R. A. (2017). Hubungan Antara Beban Kerjadan Stres Kerja Pada Anggotapolisi Intelijen Keamanan.

Sarafino, E., P. (2011). Health Psychology: *Biopsychosocial Interaction*. Seventh Edition. New York : John Wiley & Sons, Inc

Sarafino, E.P. & Smith, T.W. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (7th ed.). Canada: John Milley and Sons Inc.

Sarah, Siti. (2020). Hubungan Dukungan Sosial Suami dengan Stres Kerja Istiri yang Bekerja di Bank. Skripsi. Riau: Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

Smet. B.(1994). Psikologi Kesehatan. Jakarta: PT. Grasindo

Sugiyono. (2011). Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif, dan R & D. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (16th ed.). Bandung: Alfabeta

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Wei, S., Shujuan, Z., & Qibo, H. (2011). Resilience and social support as moderators of work stress of young teachers in engineering college. ProcediaEngineering, 24, 856-860.

Wulandari, R. P. (2012). Hubungan tingkat stres dengan gangguan tidur pada mahasiswa skripsi di salah satu fakultas rumpun science-technology UI (Skripsi). Universitas Indonesia, Depok.

Zaenal, Veithzal Rival, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :