HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN STRES KERJA DI CV.BUANA PILAR MANDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan dalam Menyelesaikan Tugas Akhir

Skripsi untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

Diajukan oleh:

SHELY MULIA SARI

188600127

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

SKRIPSI

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN STRES KERJA DI CV.BUANA PILAR MANDIRI

Dipersiapkan dan disusun oleh

Shely Mulia Sari

18.860.0127

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 16 September 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua	Sekretaris
(Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi)	(Adelin Australiati Saragih, M.Psi, Psikolog)
Pembimbing	**Penguji Tamu**
(Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si)	(Findy Suri, S.Psi, M.Si)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu

Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

Tanggal, 16 September 2022

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

(Hasanuddin, Ph.D)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama	: Shely Mulia Sari
NIM	: 188600127
Tahun Terdaftar	: 2022
Program Studi	: Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas	: Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu Lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukuman yang berlaku.

Medan, 16 September 2022

Shely Mulia Sari
188600127

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Shely Mulia Sari
NPM	: 18.860.0127
Progaram Studi	: Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas	: Psikologi
Jenis Karya	: Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-ekslusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Di CV.Buana Pilar Mandiri

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas *Royalti Non-ekslusif* Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 16 September 2022

Yang Menyatakan

(Shely Mulia Sari)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

MOTTO

“Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu. Dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyuk."

(QS. Al-Baqarah-45)

"Yaa Rabbaku, lapangkanlah untukku dadaku,dan mudahkanlah untuk urusan ku, dan lepaskan lah kekakuan dari lidah ku, supaya mereka mengerti perkataanku"

(QS. Thaha 25-28)

“Jangan pernah berhenti untuk bermimpi, karena impianlah yang bisa mengetuk pintu hati kita untuk selalu berusaha mencapainya”

(Merry Riana)

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelasaikan proposal penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalahuntuk meneliti "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Di CV.Buana Pilar Mandiri".

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dukungan dari berbagai pihak. Penulis secara khusus mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Penulis banyak menerima bimbingan, petunjuk dan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan AgusSalim Universitas Medan Area.
2. Kepada Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Kepada Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Kepada Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si. selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan kemudahan dalam proses bimbingan, bapak yang baik dan selalu cepat dalam merespon pesan mahasiswanya, terima kasih atas bimbingan dan dan yang tidak sulit untuk di jumpain terima kasih atasbimbingan dan arahan kepada saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

5. Kepada Ibu Adelin Australiati Saragih, S.Psi, M.Psi, Psikolog, selaku sekretaris penulis. Terima Kasih atas kehadiran Ibu dalam seminar skripsi saya.

6. Kepada Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi, selaku ketua saya. Terima Kasih atas kehadiran ibu dalam seminar skripsi saya.

7. Kepada Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Si selaku pembanding saya. Terima Kasih atas kehadiran ibu dalam seminar skripsi saya.

8. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah berkontribusi memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi hingga saat ini dan para staff tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi penulis.

9. Kepada kedua orang tua tercinta yaitu Mama dan papi yang telah membesarkan dan mendidik saya dengan kasih sayang,perhatian dan kesabaran hingga saat ini,serta semangat dan doa yang tidak henti-hentinya dan motivasi dukungan selama ini serta selalu memberikan bantuan materi yang saya butuh kanselama ini semoga penulis dapat mengerjakan skripsi ini dengan baik dan lancar,semoga mereka bangga dengan apa yang sekarang saya peroleh.

10. Terimakasih teruntuk pihak perusahaan CV Buana Pilar Mandiri yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian skripsi ini,dan memperoleh data serta kepada karyawan CV Buana pilar mandiri yang telah berpartisipasi membantu penulis dalam memperoleh banyak informasi dan bersedia memberikan izin untuk melalukan penelitian skripsi ini.

11. Terimakasih Kepada Temen-temen seperjuangan saya Mika,Ahyar,Depi, Elisa,Melin dan temen Kelas A2 lainya yang telah meluangkan waktu dalam

Document Accepted 30/11/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

pengerjaan skripsi dan memberi masukan kepada penulisan Terimakasih telah memberikan banyak informasi, dukungan, do'a dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.

12. Sahabat-Sahabat Saya Siska Sasmita,Fania Anisa,Ila Azlina,Hendra,Azizur. Terimakasih telah menjadi sahabat terbaik bagi Penulis yang selalu memberikan dukungan,semangat,motivasi,serta doa hingga penilis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

13. Kepada Bang Iswandi Terimakasih banyak sudah meluangkan waktu untuk selalu suport dan selalu memotivasi saya dari SMA sampai Jadi mahasiswa dan sampai selesai, Terimakasih atas kebaikan nya secara materi dan perhatian yang tidak berubah.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan yang telah diberikan. Semoga Penelitian ini dapat bermanfaat bagi Penulis umumnya kepada para pembaca.

Medan, 16 September 2022

Penulis

Document Accepted 30/11/22

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

Daftar Riwayat Hidup

Shely Mulia Sari lahir di Desa Sukamakmur. Provinsi Sumatra Utara pada tanggal 14 April 2001. Penulis lahir dari pasangan Wagiman dan Mariana dan merupakan anak Pertama dari dua bersaudara yakni Willy purna Irawan . Pada tahun 2006 penulis masuk Sekolah Dasar Negri (SDN) 014749 Sukamakmur dan lulus pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan sekolah tingat pertama pada tahun yang sama di SMP Swasta Pahlawan di Batubara dan lulus tiga tahun kemudian pada tahun 2015. Selanjutnya masuk padasekolah menengah akhir di SMA Negeri 3 Kisaran dan lulus pada tahun 2018. Pada tahun 2018 Penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi swasta JurusanPsikologi Universitas Medan Area.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha dan disertai doa dan kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan Tinggi Universitas Medan Area. Alhamdulillah Penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Di CV Buana Pilar Mandiri”.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sampai saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Adapun maksud dan tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui "Hubungan Antara Dukungan Sosila Dengan Stres Kerja Di CV. Buana Pilar Mandiri". Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak.

Document Accepted 30/11/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN i
HALAMAN PERNYATAAN ii
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI iii
HALAMAN MOTTO iv
HALAMAN PERSEMBAHAN v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP viii
KATA PENGANTAR ix
DAFTAR ISI x
ABSTRAK xii
ABSTRACT xiii
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 7
C. Batasan Masalah 8
D. Rumusan Masalah 8
E. Tujuan Penelitian 8
F. Manfaat Penelitian 9
1. Manfaat Teoritis 9
2. Manfaat Praktis 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10
A. Stres Kerja 10
1. Pengertian Stres 10
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja 11
3. Aspek-aspek Yang Mempengaruhi Stres Kerja 17
4. Gejala Stres Kerja 19
B. Dukungan Sosial 20
1. Pengertian Dukungan Sosial 20
2. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Dukungan Sosial 22
3. Aspek Dukungan Sosial 24
C. Hubungan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja 25
D. Kerangka Konseptual 28
E. Hipotesis 28

BAB III METODE PENELITIAN 29
A. Tipe Penelitian 29
B. Identifikasi Variabel Penelitian 29
C. Defenisi Operasional Variabel 30
1. Stres Kerja 30
2. Dukungan Sosial 30
D. Subjek Penelitian 30

Document Accepted 30/11/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

E. Metode Pengumpulan Data 31
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur 33
1. Validitas Alat Ukur 33
2. Reliabilitas Alat Ukur 33
G. Metode Analisis Data 34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 36
A. Orientasi Kancah Penelitian 36
B. Persiapan Penelitian 37
1. Persiapan Administrasi 37
2. Persiapan Alat Ukur 37
C. Pelaksanaan Penelitian 40
D. Analisis Data Dan Hasil Penelitian 40
1. Uji Validitas dan Reliabilitas 41
a. Skala Dukungan Sosial 41
b. Skala Stres Kerja 42
2. Hasil Uji Asumsi Klasik 42
a. Uji Normalitas 42
b. Uji Linieritas 43
3. Uji Hipotesis 44
4. Uji Mean 44
a. Mean Hipotetik 44
b. Mean Empirik 45
c. Kriteria 45
5. Pembahasan Hasil Penelitian 47

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 50
A. Kesimpulan 50
B. Saran 51
DAFTAR PUSTAKA 53
LAMPIRAN A SKALA DUKUNGAN SOSIAL & STRES KERJA 56
LAMPIRAN B HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS 63
LAMPIRAN C UJI ASUMSI (NORMALITAS & LINEARITAS) 67
LAMPIRAN D HASIL UJI HIPOTESIS 71
LAMPIRAN E SURAT IZIN PENELITIAN 73
LAMPIRAN F SURAT BALASAN PENELITIAN 75

Document Accepted 30/11/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN STRES KERJA DI CV.BUANA PILAR MANDIRI

SHELY MULIA SARI

18.860.0127

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Karyawan Di CV. Buana Pilar Mandiri. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 72 karyawan tetap CV. Buana Pilar Mandiri. Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu dengan Total Sampling. Hasil korelasi ditemukan hubungan negatif antara Dukungan sosial dengan Stres kerja, dengan koefisien korelasi rxy = -0,594, dengan Signifikan p= 0,000 < 0,05 artinya hipotesis diterima. Koefisien determinan (r2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah r2= 0,352. Ini menunjukkan bahwa Dukungan sosial berdistribusi sebesar 35,20% terhadap Stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada 64, 80 % faktor lain yang mempengaruhi stress kerja seperti: faktor intrinsik pekerjaan, beban kerja, peran individu, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjan, struktur organisasi, tuntutan dari luar organisasi dan ciri-ciri individu.Berdasarkan uji mean dapat dilihat bahwa dukungan sosial memperoleh hasil sedang. Selanjutnya hasil stress kerja secara keseluruhan sedang.

Kata kunci: Dukungan sosial, Karyawan, Stres kerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

THE CORRELATION BETWEEN SOCIAL SUPPORT WITH EMPLOYEE WORK STRESS AT CV. BUANA PILLAR MANDIRI

SHELY MULIA SARI

18.860.0127

ABSTRACT

This study aims to determine the correlations between social support and employee job stress at CV. Buana Pillar Mandiri. The type of research used inthis study is a quantitative approach. The population in this study were 72 permanent employees CV. Buana Pillar Mandiri. The technique used by researchers is Total Sampling. The results of a negative correlation betweensocial support and work stress, with a correlation coefficient of rxy = -0.594, witha significant p = 0.000 <0.05, meaning that the hypothesis is accepted. The determinant coefficient (r2) of the relationship between the independent variable and the variable is r2= 0.352. This shows that social support is distributed by 35.20% of work stress. This shows that there are 64.80% other factors thatinfluence work stress such as: work intrinsic factors, workload, individual roles, career development, relationships in work, organizational structure, from outside the organization and individual characteristics. Based on the mean test, it can be seen that social support obtained moderate results. Furthermore, the overall workstress results are moderate.

Keywords: Employees, Job stress, Social support

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Skala Dukungan Sosial Sebelum Uji Validitas.....38
Tabel 4.2. Skala Stres Kerja Sebelum Uji Validitas 39
Tabel 4.3. Skala Dukungan Sosial Setelah Uji Validitas.....41
Tabel 4.4. Skala Stres Kerja Setelah Uji Validitas.....42
Tabel 4.5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....43
Tabel 4.6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....43
Tabel 4.7. Rangkuman Analisis Korelasi r *Product Moment* 44
Tabel 4.8. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik & Mean Empirik 46

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual 28
Gambar 2 Kurva Dukungan Sosial 46
Gambar 3 Kurva Stres Kerja 46

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu institusi (perusahaan). Sumber daya manusia juga menjadi kunci penentu perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia pada hakikatnya berupa orang-orang yang dipekerjakan dalam organisasi sebagai promotor, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. SumberDaya Manusia menjadi tolak ukur sebuah perusahaan berjalan, memang banyak aspek yang mendukung keberhasilan suatu organisasi, instansi maupun perusahaan. Akan tetapi kunci utama dari keberhasilan pencapaian tujuan tersebut ada pada aspek manusianya. Tanpa Sumber Daya Manusia yang baik dan berkualitas, sekalipun sumber daya lain terpenuhi, perusahaan akan kesulitan berjalan dan beroperasi normal.

Persaingan industri akan tercapai jika dalam suatu perusahaan karyawan mampu menjadi bagian dalam melaksanakan fungsi perusahaan. Dalam mewujudkan keberhasilan perusahaan, maka aset berharga perusahaan yakni para karyawan perlu memiliki keterlibatan penuh terhadap perusahaan. Perusahaanjuga harus mendorong terciptanya keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan performansi perusahaan. Betapapun majunya

Document Accepted 30/11/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

teknologi dan perkembangan informasi, jika sumber daya manusianya tidak bagus maka akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan. Dalam keadaan tersebut, karyawan sebagai salah satu sumber daya menghadapi stress dalam bekerja.

Masalah stres yang berhubungan dengan organisasi juga perlu diangkat kepermukaan pada saat ini. Menurut Ubaidillah (dalam Arisona, 2008) bahwa stres kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa di jangkau oleh kemampuannya. Setiap orang pasti pernah mengalami stres saat bekerja. Akibat stres, sering kali apa yangdikerjakan hasilnya menjadi tidak maksimal, bahkan bisa berantakan. Pada dasarnya setiap orang bisa mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Luthans, 2008). Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian individu sebagai hasil dari perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi disetiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atauperistiwa yang menetapkan permintaan psikolog atau fisik berlebihan kepadaseseorang (Gibson, 2006).

Stres kerja merupakan kondisi dimana tuntutan terhadap pekerjaan melebihi kemampuan dari karyawan sehingga mengakibatkan berbagai reaksi negatif terhadap fisik, psikologis, maupun perilaku karyawan (Martel, 2005). Streslebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumberdaya (*resource*). Tuntutan (*demand*) tersebut antara lain: tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Sedangkan Sumberdaya (*resource*) adalah hal-hal atau benda yang dapat digunakan oleh

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 30/11/22
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

individu dalam memenuhi tuntutan. Begitu juga dalam dunia konstruksi karyawan kontraktor proyek konstruksi berkemungkinan mengalami stres kerja karena proyek konstruksi merupakan suatu kegiatan yang berlangsung dalam waktu yang terbatas dengan sumberdaya tertentu untuk mendapatkan hasil konstruksi dengan standar kualitas yang baik. Perkembangan pekerjaan konstruksi saat ini menjadi semakin komplek dan semakin canggih.

Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka. Stres bagi karyawan dapat merupakan tantangan, rangsangan, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana karyawan tersebut memandangnya, dapat merupakan tantangan, rangsangan, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana karyawan memandangnya. Dengan adanya tuntutan pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja, serta perubahan dalam peraturan kerja dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan karyawan. Situasi yang menekan tersebut menyebabkan karyawan sering mengalami kecemasan, kejenuhan sehingga mengakibatkan terjadinya stress. Kemudian pada proyek konstruksi gedung dapat dikatakan sebagai proyek yang memiliki tingkat kompleksitas yang tertinggi dibanding dengan jenis proyek konstruksi yang lain. Tingginya tingkat kompleksitas gedung akan menyebabkan konflik yang tinggi pula. Selain kompleksitas gedung, kontraktor dengan grade menengah atas menangani proyek-proyek besar yang memiliki kompleksitas pekerjaan yang tinggi serta memiliki

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

resiko yang tinggi sehingga karyawan kontraktor dengan grade menengah atas lebih berpotensi mengalami stres. Staff kontraktor yang menilai penyebab stres kerja yang pernah dialami seperti kurangnya motivasi dan dukungan yang didapatkan dari lingkungan sekitar (tempat kerja).

Saat seorang pekerja berada dalam kondisi stres kerja maka hal ini dapat berpengaruh pada sikap yang diberikan dalam melakukan tugasnya dan dapat juga menyebabkan perubahan-perubahan fisik pada penderitanya. Hal ini di dukung dengan wawancara pada salah satu karyawan:

> *"Saya merasa pekerjaan ini menjadi berat karena setiap harinya saya menghadapi hal-hal yang membuat saya merasa tidak senang dan malas masok kerja, kalo di tempat kerja ada aja masalah yang di beban kan kepada karyawan,"* (E,Maret, 2022).

> *"Kalau udah sampai di kantor, bawaan saya mau pulang aja, saya enggak mau terganggu dengan hal-hal yang membuat saya pusing. misalnya: atasan menanyakan perkembangan proyek, sementara proyek belum ada kemajuan apalagi kondisi di lapangan juga tidak selalu bisa saya hindari"* (K, Maret, 2022).

Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja yang renda, menurun, menunda dan menghindar dari pekerjaan, naiknya tingkat kecelakaan kerja, meningkatnya penggunaan obat-obatan, perilaku makan yang tidak normal sebagai bentuk pelampiasan, salah dalam mengambil keputusan. Hal ini di dukungdengan pendapat Sari (2020) Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil,perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Fenomena stress kerja terjadi pada karyawan CV. Buana Pilar Mandiri dikarenakan kurangnya dukungan sosial. Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustasi. Menyebabkankaryawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu, kemudian dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri.

Berbagai faktor dapat yang mempengaruhi mempengaruhi stres kerja seperti: faktor intrinsik pekerjaan, beban kerja, peran individu, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjan, struktur organisasi, tuntutan dari luar organisasi dan ciri-ciri individu. Salah satunya yang paling banyak mempengaruhi stress kerja adalah dukungan sosial (Dwiyanti, 2001). Dimana stress stress akan cenderung muncul pada para karyawan ketika tidak mendapatkan dukungan sosialdari rekan kerja. Greenglass dkk. (dalam Lane, 2004) memberi penguatan bahwa dukungan dari rekan kerja merupakan dukungan yang lebih efektif karena pekerja memiliki komunikasi yang lebih intens dengan rekan kerja di tempat kerja.

Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial dari rekan kerja sehingga yang menyebabkan ketidak nyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya. Sehingga, banyak kasus yang menunjukan bahwa, para karyawan yang mengalami stress kerja adalah mereka yang tidak mendapatkan dukungan dari rekan sekerjanya. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan kehadiran manusia lain untuk berinteraksi. Kehadiran orang lain di dalam kehidupan pribadi seseorang begitu diiperlukan. Hal ini terjadi karena seseorang tidak mungkin memenuhi kebutuhan fisik maupun psikologisnya secara sendirian. Individu membutuhkan dukungan sosial dari rekan kerja (Ganster dalam Aristianti, 2015).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

Selanjutnya Rosyid (dalam Aristianti, 2015) mengatakan bahwa ketiadaan dukungan sosial dari rekan kerja akan mengakibatkan timbulnya stres pada karyawan.

Dukungan sosial dari rekan kerja sangat berpengaruh bagi individu dalam beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan. Dukungan dari rekan kerja tersebut berkaitan dengan pembentukan keseimbangan mental dan kepuasan psikologis. Hal ini di dukung dengan kutipan wawancara pada salah satu karyawan CV. Buana Pilar Mandiri:

> "*Kalo bekerja itu memang enaknya sendiri lah, kita ngarapkan kawan pun kadang-kadang enggak bisa juga membantu, mau disaat dibutuhkan ataupun kondisi mendadak, kek saya lah kadang kan minta tolong antar kan laporan aja pun enggak bisa padahal enggak memberatkan teman*" (U,Desember, 2021).
>
> "*Kadang temen di kantor ini bukan enggak mau bantu kita dalam kesulitan, memang mereka pun juga punya hambatan pekerjaan tersendiri, sehingga ya membuat kami menjadi bekerja masing-masing tanpa dukungan antara yang satu dan yang lainnya* (T, Desember, 2021)

Berdasarkan uraian tersebut di atas timbul permasalahan yaitu dukungan dari rekan kerja yang dimiliki karyawan seperti tidak masuk kerja tanpa alasan, apalagi enggak sedikit kawan yang minta parafkan kehadirannya di proyek. Ketidak sesuaian antara dua atau lebih rekan kerja dalam suatu perusaahaan mempunyai perbedaan tujuan, dan persepsi. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan, konflik yang bertentangan.

Di sisi lain, dalam kegiatan kerja karyawan kurang mendapat dukungan dari rekan kerja, karena masing-masing individu mementingkan kepentingan pribadinya. Bentuk dukungan sosial dari rekan kerja lainnya seperti dukungan emosional adalah empati kepada rekan kerja lainnya ketika mengalami

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

permasalahan. Hal ini bisa terlihat seperti rekan kerja kurang menjadi pendengar yang baik dan sering menghakimi secara sepihak saat rekan kerja bercerita tentang masalah yang dihadapinya. Memang masing-masing individu punya perannya dalam tim, tapi tidak ada salahnya saling membantu agar proyek dapat berjalan lancar. Bentuk dukungan sosial ini penting, karena bukan hanya untuk menyelesaikan sebuah proyek, tapi menumbahkan rasa percaya dan kerja sama. Bentuk lainnya yang adalah memberikan pandangan terhadap apa yang telah rekan kerja. Akan tetapi hal ini tidak diterima karyawan melainkan karyawan menerima komentar yang tidak enak.

Dukungan sosial dari rekan kerja memiliki peran penting untuk membangun lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat. Lingkungan sosial yangsehat dan bersahabat juga akan membentuk komunikasi interpersonal yang baik. Hal ini akan menjadi dukungan bagi anggota organisasi ketika bekerja. Dukungan sosial membuat anggota organisasi semangat untuk melakukan pekerjaan walaupun dirasa begitu berat.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul Hubungan antara Dukungan Sosial Organisasi Dengan Stres Kerja Karyawan Di CV. Buana Pilar Mandiri.

B. Identifikasi Masalah

Secara umum seseorang yang mengalami stres di tempat kerja menampilkan tanda-tanda seperti perasaan berat di kepala, menjadi lelah seluruh tubuh, kaki merasa berat mudah menguap, pikiran terasa kacau, mudahmengantuk, berat, tidak seimbang dalam berdiri dan ada keinginan untuk

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 30/11/22
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

berbaring, susah berfikir, mudah lelah bicara, suka gugup, tidak dapat berkonsentrasi, tidak dapat memfokuskan perhatian terhadap sesuatu, hal ini bisa terjadi karena lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga sangat mempengaruhi hasil kerja. Dukungan sosial dari rekan kerja memiliki peran penting untuk membangun lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat.Lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat juga akan membentuk komunikasi interpersonal yang baik. Hal ini akan menjadi dukungan bagi anggota organisasi ketika bekerja. Dukungan sosial membuat anggota organisasi semangat untukmelakukan pekerjaan walaupun dirasa begitu berat.

C. Batasan masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini memfokuskan pada dukungan sosial karyawan dan stress kerja. Penelitian ini membatasi sampel adalah karyawan Di CV. Buana Pilar Mandiri..

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada Hubungan antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Karyawan Di CV. Buana Pilar Mandiri?”

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Karyawan Di CV. Buana Pilar Mandiri.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 30/11/22
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang psikologi khususnya psikologi industry dan organisasi Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam memberikan konstribusi bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi yang berhubungan dengan stres kerja dan dukungan sosial

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi Karyawan terkait dengan kondisi yang terjadi di lingkungan kerja yang berhubungan dengan stres kerja yang dirasakan karyawan dan pengaruh adanya dukungan sosial. Selain itu, diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam membuat kebijakan yang berpengaruh terhadap stres kerja dan dukungan sosial.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 30/11/22
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Sarafino (2012) mengatakan bahwa stres sebagai keadaan yang dimana seseorang merasa tidak cocok dengan situasi secara fisik maupun psikologi dan sumbernya berasal dari biologi serta sistem sosial. Stres juga dapat dikatakan sebagai suatu keadaan atau kondisi yang muncul akibat ketidakmampuannya seorang yang mengalami stres dalam menghadapi stresor baik yang nyata maupun yang tidak nyata, antara keadaan dan sumber dayabiologis, psikologis, dan sosial yang ada pada orang tersebut (Hardjana, 2014).

Pendapat lain dipaparkan oleh Lazarus dan Folkman (1984) yang menyatakan stres merupakan suatu interaksi antara seseorang dengan lingkungannya yang membahayakan dirinya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2007). Reaksi yang dapat terjadi yaitu dapat berupa reaksi fisik, psikologis, ataupun tingkah laku.Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanyaketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai 2004). Menurut Robbins (2008) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang,

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 30/11/22
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Nursyamsi (2012) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah reaksi kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan, termasuk di dalamnya ancaman dan rasa tidak nyaman bekerja pada suatu organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Dwiyanti, (2001) adalah:

a. Tidak adanya dukungan sosial. Artinya, stress akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa para karyawan mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan khususnya moral dari keluarga, seperti orang tua mertua anak teman dan semacamnya. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan kerja baik pimpinan maupun bawahan akan cenderung lebih mudah terkena stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.
b. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 30/11/22
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

menjalankan tugas dan pekerjaan nya. Banyak orang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangan nya. Saya kerja juga bisa terjadi ketika seseorang karyawan tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.

c. Pelecehan seksual. faktor ini meliputi kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikonotasikan berkaitan dengan seks yang tidak dinginkan. Pelecehan seksual ini bisa dia dimulai dari yang paling kasar seperti memegang bagian badan yang sensitif, mengajak kencan dan semacamnya sampah yang paling halus berupa Rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya. Dari banyak kasus pelecehan seksual yang sering menyebabkan stress kerja adalah perlakuan kasar atau penganiayaan fisik dari lawan jenis dan janji promosi jabatan namun tak kunjung terwujud hanya karena wanita. Stress akibat tulisannya sual banyakterjadi pada negara yang tingkat kesadaran warganya terhadap persamaan jenis kelamin cukup tinggi namun tidak ada undang undang yangmelindunginya (Baron dan Greenberg, 2011).

d. Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan semacamnya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan nya, begitu juga ruangannya terlalu dingin. Anas tidak hanya dapat pengertian temperatur udara, tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Disamping itu kebisingan juga memberi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 30/11/22
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

Andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibandingkan yang lain (Muchinsky, 2014).

e. Manajemen yang tidak sehat. Banyak orang yang stress dalam pekerjaan nya ketika gaya kepemimpinan para manajer nya cenderung neurotic, yakni seseorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lainkhususnya bawahan, prefeksionis, terlalu menderamatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Situasi kerja atasan selalu mencurigai bawahan, membesarkan peristiwaatau kejadian yang tidak semestinya sepele atau semacamnya, seseorang akan tidak luasa menjalankan pekerjaan nya hingga akhirnya menimbulkan stress kerja (Minner, 2015).

f. Tipe kepribadian. Seseorang dengan tipe kepribadian aja cenderung mengalami stres dibandingkan kepribadian B berbagai ciri kepribadian ini adalah sering merasa di buru buru dalam melaksanakan pekerjaan nya, tidak sabar ran, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap lingkungan hidup ataupun yang diraihnya, cenderung ber kompetensi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif. Dengan begitu bagi pihak perusahaan akan selalu mengalami dilema ketika mengambil pegawai dengan kepribadian tipe aku sebab, di satu Sisi akan memperoleh hasil yang bagus dan pekerjaan mereka namun disisi lain perusahaan akan mendapatkan pegawai yang mendapatkan resiko serangan atau sakit jantung (Minner, 2015).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

g. Peristiwa atau pengalaman pribadi. Kerja sering Sebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan kematian pasangan, sekolah, anak sakit, ataugagal sekolah, kehamilan yang tidak dinginkan, peristiwa traumatis yang dapat menghalangi karyawan dalam menghadapi masalah ataupun pelanggaran hukum. Banyak kasus menunjukkan bahwa tingkat stres paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggal mati pasangannya, sementara yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal. Disamping itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, perasaan tidak aman, juga termasuk kategori ini (Baron dan Greenberg, 2015).

Menurut Luthans (2015) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi stres terdiri dari empat hal yaitu:

a. *Extra Organizational stressor*, yang terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal.

b. *Group stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup.

c. *Individual Stressor*, yang terdiri dari konflik dan ketidakjelasan peran,serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness, self-efficiacy,* dan daya tahan psikologis.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

Menurut Munandar (2011) faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress kerja antara lain :

a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini adalah tuntutan fisik yang meliputi :

1) Bising : merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari ketidakseimbangn psikologis. Kondisi demikian menimbulkan kecelakaan dengan tidak mendengar suara-suara peringatan.
2) Vibrasi (getaran): merupakan sumber stres yang meningkatkan taraf *cathecholamine*, dan perubahan dari berfungsinya seseorang secara psikologikal dan neurological. Kondisi kerja yang tidak menyenangkan karena adanya getaran dinilai sebagai pembangkit stres oleh 37% dari pekerja.
3) *Hygine*, lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres. Kondisi berdebu, kotor dan akomodasi waktu istirahat yang kurang baik, juga toilet yang kurang memadai dinilai oleh para pekerja sebagai faktor tinggi pembangkit stres.

b. Beban kerja meliputi kategori.

1) Kerja *shift*/kerja malam. Para pekerja *shift* lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi dan siang yang berpengaruh terhadap emosional dan biologikal karena gangguan ritme circadian dari tidur/keadaan bangun (*wake cyle*), pola suhu ritme pengeluaran adrenalin.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

2) Beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat, berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.
3) Pengahayatan terhadap resiko dan bahaya. Resiko dan bahaya jabatan tertentu merupakan sumber dari stres.

c. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Ketidak berfungsiannya peran merupakan pembangkit stres.

d. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan stres yang potensial yang mencakup ketidakpastiaan pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang.

e. Hubungan dalam Pekerjaan

Jika pekerja tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, teman dapat menimbulkan stres dalam kerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dengan mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya.

f. Struktur dan Iklim Organisasi

Bagaimana para tenaga kerja mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan daniklim dari organisasi adalah penting dalam memahami sumber-sumber stres potensial sebagai hasil dari berdayanya mereka dalam organisasi.

g. Tuntutan dari Luar Organisasi

Berbagai tuntutan dari luar organisasi seperti lingkungan keluarga yang bertentangan dengan lingkungan organisasi / instansi yang merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaanya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 30/11/22
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

h. Ciri-ciri individu

Tipe kepribadian individu dengan segala nilai-nilai yang dianutnya memiliki reaksi yang berbeda dalam menghadapi stres.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Luthans (2006) meliputi: *extra organizational stressor, group stressors, individual stressor.* Faktor selanjutnya yang mempengaruhi stress kerja menurut Munandar (2011) meliputi: faktor intrinsik pekerjaan, beban kerja, peran individu, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjan, struktur organisasi, tuntutan dari luar organisasi dan ciri-ciri individu.

3. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Stres Kerja

Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2005) mengklasifikasikan 3 aspek yang mempengaruhi stres kerja yaitu :

a. Aspek Fisik

Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu. Umunya gejala fisik yang tampak pada pekerja dapat berupa seperti : migrain, sakit pada punggung, kram otot, susah tidur, lelah, gangguan pencernaan dan pernafasan.

b. Aspek Psikis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidak puasan dalam pekerjaan. Hal ini adalah efek psikologis yang jelas dan paling sederhana. Namun , stres muncul pada keadaan psikis pada pekerja misalnya : mudah lupa, susah berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan. Termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 30/11/22
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

c. Aspek Prilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku dalam kehidupan pribadi akan muncul pada pekerja seperti : tidak dapat berhubungan akrab dengan orang lain, tidak dapat mempercayai orang lain, menarik diri , tidak punya kontrol hidup, membuat tujuan yang tidak realitis, self esteem rendah, dan mudah bertengkar. Sedangkan dalam kehiudupan pekerjaan, para pekerja akan mengalami hal – hal seperti kehilangan kreativitas, sering absen, tidak ada inisiatif, dan tidak dapat bekerja sama dengan orang lain.

Aspek stres kerja menurut Cooper (dalam Novianto, dkk 2014) yaitu :

a. Kondisi Pekerjaan, yaitu Jadwal bekerja.
b. Stres karena peran, yaitu ketidakjelasan peran.
c. Faktor interpersonal, yaitu kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan. Perkembangan karier, yaitu keamanan pekerjaannya.
d. Struktur organisasi, yaitu ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.
e. Tampilan rumah-pekerjaan, yaitu Stres karena memiliki dua pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek stress kerja dapat diklasifikasikan menjadi 3 kategori yaitu : fisik, psikologis dan prilaku. Aspek fisik dapat berupa gejala – gejala fisiologis seperti gangguanpencernaan, gangguan pernafasan, hipertensi. Aspek psikis dapat berupa gejala gejala emosional seperti panik, gelisah, deperesi. Aspek perilaku dapat berhubungan dengan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

4. Gejala Stres Kerja

Gejala stress kerja berupa indikasi yang terjadi pada karyawan, Behr dan Newman (dalam rivai dan Mulyadi,2013) mengkaji ulang bebebrapa kasus tentang stres pekerjaan dan menyimpulkan tiga gejala stres kerja pada individu yaitu :

a. Gejala Psikologis

Gejala psikologis yaitu masalah emosi dan kognitif diantaranya adalah kecemasan, ketegangan, kebosanan dan ketidakpuasan kerja, penarikan diri dan depresi, komunikasi yang tidak efektif, keletihan kemurungan dan kurang bersemangat, penurunan fungsi intelektual, kehilangan konsentrasi dan spontanitas, serta menurunnya rasa percaya diri.

b. Gejala Fisiologis

Akibat stres pada fisiologis mudah dikenali, ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, di antaranya adalah meningkatnya denyut jantung, tekanan darah dan potensi terkena penyakit jantung, gangguan gastrointensial (misalnya gangguan pada lambung), gangguan penapasan, sakit kepala, sakit pinggang, dan ketegangan pada otot, gangguan pada tidur, kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelehanyang kronis (chronic fatigue syndrome), rusaknya imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena penyakit kanker.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

c. Gejala Perilaku

Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja yang renda, menurun, menunda dan menghindar dari pekerjaan, naiknya tingkat kecelakaan kerja, meningkatnya penggunaan obat-obatan, perilaku sabotase dalam pekerjaan, perilaku makan yang tidak normal sebagai bentuk pelampiasan,salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi di tempat kerja serta meningkatnya perilaku beresiko tinggi seperti mengemudi tidak berhati-hati dan berjudi.

Dari beberapa uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa gejala-gejala stres kerja antara lain adalah gejala fisik,emosional,intelektual dan intrapersonal.

B. Dukungan Sosial

1. Pengertian Dukungan Sosial

Sarafino (dalam Smet, 2014) mengemukakan bahwa dukungan sosial mengacu pada kesenangan yang dirasakan, penghargaan akan kepedulian, atau membantu orang menerima dari orang-orang atau kelompok-kelompok lain. Dukungan sosial (social support) didefenisiskan oleh Baron dkk (2008) sebagai informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah lakuyang diberikan oleh orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau yang berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan sosial, secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya. Dukungan sosial (social support) merupakan sumber eksternal yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 30/11/22
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

membantu individu untuk mengatasi sesuatu permasalahan, apapun wujud dukungan yang diberikan. Dukungan sosial dapat menjelaskan mengapa sebagian orang mampu mengatasi lebih baik dibandingkan dengan orang lain dihadapkan pada kondisi stres yang sama (Sarwono, 2009). Menurut Johson dan Johson (1996) dukungan sosial juga dimaksudkan sebagai keberadaan dan kesediaanorang-orang yang berarti, yang dapat dipercaya untuk, membantu, mendorong, menerima dan menjaga individu.

Dukungan sosial oleh Gottlieb (dalam Sears 2006) didefenisikan sebagai informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan, yang nyata atau tingkah laku yang diberilan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya atau berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan sosial, secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya.

Pendapat senanda dikemukakan juga oleh Cohen (dalam Sarwono, 2009) yang mengatakan bahwa dukungan sosial adalah keberadaan, kesediaan, kepeduliaan, dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi kita. Pandangan yang sama juga dikemukakan oleh Cobb (dalam Sarwono 2009) yang mendefenisikan dukungan sosial sebagai adanya kenyamanan lima kondisinya, perhatian, penghargaan atau menolong orang dengan sikap menerima dukungan sosial tersebut diperoleh dari individu maupun kelompok.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

Menurut Baron dkk (2006) dukungan sosial memiliki peranan pentinguntuk mencegah dari ancaman kesehatan mental. Individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami dampak yang negatif. Keuntungan individu yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi akan menjadi individu lebih optimis dalam menghadapi kehidupan saat ini maupun masa yang akan datang, lebih trampil dalam memenuhi kebutuhan psikologi dan memiliki sistem yang lebih tinggi, serta tingkat kecemasan yang lebih rendah, mempertinggi keterampilan interpersonal, memiliki kemapuan untuk mencapai apa yang diinginkan dan lebih dapat membimbing individu untuk beradaptasi dengan stres.

Bedasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan suatu pengaruh yang didapatkan karyawan dari lingkungan kerja sehingga karyawan merasa diperhatikan sehingga individu tersebut menjadi lebih optimis dalam menghadapi kehidupannya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Faktor yang mempengaruhi dukungan sosial Sarwono (2005) yaitu :

a. Keintiman

Dukungan sosial lebih banyak diperoleh dari keintiman daripada aspek-aspek lain dalam interaksi sosial, semakin intim seseorang maka dukungan yang diperoleh semakin besar.

b. Harga Diri

Individu dengan harga diri memandang bantuan dari orang lain merupakan suatu bentuk penurunan harga diri karena dengan menerima

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

bantuan orang lain diartikan bahwa individu yang bersangkutan tidak mampu lagi berusaha.

c. Keterampilan Sosial

Individu dengan pergaulan yang luas akan memiliki keterampilan sosial yang tinggi, sehingga akan memiliki jaringan sosial yang luas pula.

Menurut Myers (dalam Maslihah, 2011) mengemukakan bahwa ada tiga faktor penting yang mendorong seseorang untuk memberikan dukungan yang positif, diantaranya:

a. Empati

Empati merupakan turut merasakan kesusahan orang lain dengan tujuan mengantisipasi emosi dan motivasi tingkah laku untuk mengurangi kesulitan dan meningkatkan kesejahteraan orang lain.

b. Norma dan nilai sosial

Norma dan nilaisosial berguna untuk membimbing individu untuk menjalankan kewajiban dalam kehidupannya.

c. Pertukaran sosial Hubungan timbal balik

Keseimbangan dalam pertukaran akan menghasilkan kondisi hubungan interpersonal yang memuaskan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah: keintiman, harga diri, keterampilan sosial, empati, norma dan pertukaran sosial.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

3. Aspek Dukungan Sosial

Menurut Canava dan Dolan (dalam Tarmidi dan Rambe, 2010) mengemukakan beberapa aspek dukungan sosial antara lain :

a. Dukungan emosional (*Emotional Support*)

Dinyatakan dalam bentuk bantuan untuk memberikan kehangatan dan kasih sayang, memberikan perhatian, percaya terhadap individu serta pengungkapan simpati. Aspek ini melibatkan kekuatan jasmani dan keinginan untuk percaya pada orang lain tersebut maupun memberikan cinta dan kasih sayang kepadanya.

b. Dukungan penghargaan (*Esteem Support*)

Menyatakan bahwa dukungan penghargaan dapat diberikan melalui penghargaan atau penilaian yang positif kepada individu, dorongan maju dan semangat atau persetujuan mengenai idea atau pendapat individu serta melakukan perbandingan secara positif terhadap orang lain.

c. Dukungan Instrumental (*Tangible or Instrumental Support*)

Mencakup bantuan langsung, seperti memberikan pinjaman uang atau menolong dengan melakukan suatu pekerjaan guna menyelesaikan tugas-tugas individu. Aspek ini meliputi penyediaan sarana untuk mempermudah atau menolong orang lain sebagai contohnya adalah peralatan, perkembangan dan sarana pendukung lain dan termaksuk didalamnya memberikan peluang.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 30/11/22
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

d. Dukungan Informasi (*Informational Support*)

Memberikan informasi, nasehat, sugesti, atau pun umpan balik mengenai apa yang sebaiknya dilakukan oleh orang lain yang membutuhkan.

e. Dukungan Jaringan Sosial (*Network Support*)

Jenis dukungan ini diberikan dengan cara membuat kondisi agar seseorang menjadi bagian dari suatu kelompok yang memiliki persamaan minat dan aktivitas sosial. Dukungan jaringan sosial juga disebut sebagai dukungan persahabatan (*companionship support*) yang merupakan suatu interaksi sosial yang positif dengan orang lain, yang memungkinkan individu dapat menghabiskan waktu dengan individu lain dalam suatu aktifitas sosial maupun hiburan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dukungan sosial yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan jaringan sosial.

C. Hubungan Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai 2004). Menurut Robbins (2008) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 30/11/22
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

Faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Dwiyanti, 2001 adalah: Tidak adanya dukungan sosial. Artinya, stress akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial dalam penelian ini di ambil dalam bentuk dukungan yang berasan dari lingkungan tersebut. Menurut Baron dkk (2006) dukungan sosial memiliki peranan penting untuk mencegah dari ancaman kesehatan mental. Individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami konsekuensi psikis yang negatif. Keuntungan individu yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi akan menjadi individu lebih optimis dalam menghadapi kehidupan saat ini maupun masa yang akan datang, lebihtrampil dalam memenuhi kebutuhan psikologi dan memiliki sistem yang lebih tinggi, serta tingkat kecemasan yang lebih rendah, mempertinggi keterampilan interpersonal, memiliki kemapuan untuk mencapai apa yang diinginkan dan lebih dapat membimbing individu untuk beradaptasi.

Adapun penelitian terdahulu tentang Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Tenaga Kesehatan Di Rs ORTOPEDI PROF. DR. R. SOEHARSO SURAKARTA (Setyoningrum, 2014). Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara pola dukungan sosial dengan stress kerja dapat dilihatpada nilai korelasi (r) sebesar -0,480 dengan signifikansi 0,000 ($p<0,01$). Hasil kategorisasi diketahui bahwa variabel stress kerja memiliki rerat empirik sebesar 58,92 dan rerata hipotetik sebesar 82,5 yang berarti tergolong rendah. Variabel dukungan sosial memiliki rerata empirik sebesar 60,72 dan rerata hipotetik sebesar 50 yang berarti tergolong tinggi. Sumbangan dukungan sosial terhadap

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

stress kerja sebesar 23,1%, sisanya sebesar 76,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dukungan sosial. Kesimpulan dari hasil penelitian adalah ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stres kerja.

Adapun penelitian lainnya yaitu: Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Solopos (Dodiansyah, 2014). 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 streskerja. 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 denganrerata empirik 24,8 dan rerata hipotetik sebesar 75,2.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara dukungan sosial rekan kerja terhadap stres kerja. Penelitian ini diharapkan memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya dikarenakan penelitian ini diambil dari karyawan yang bergerak di bidang proyek.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

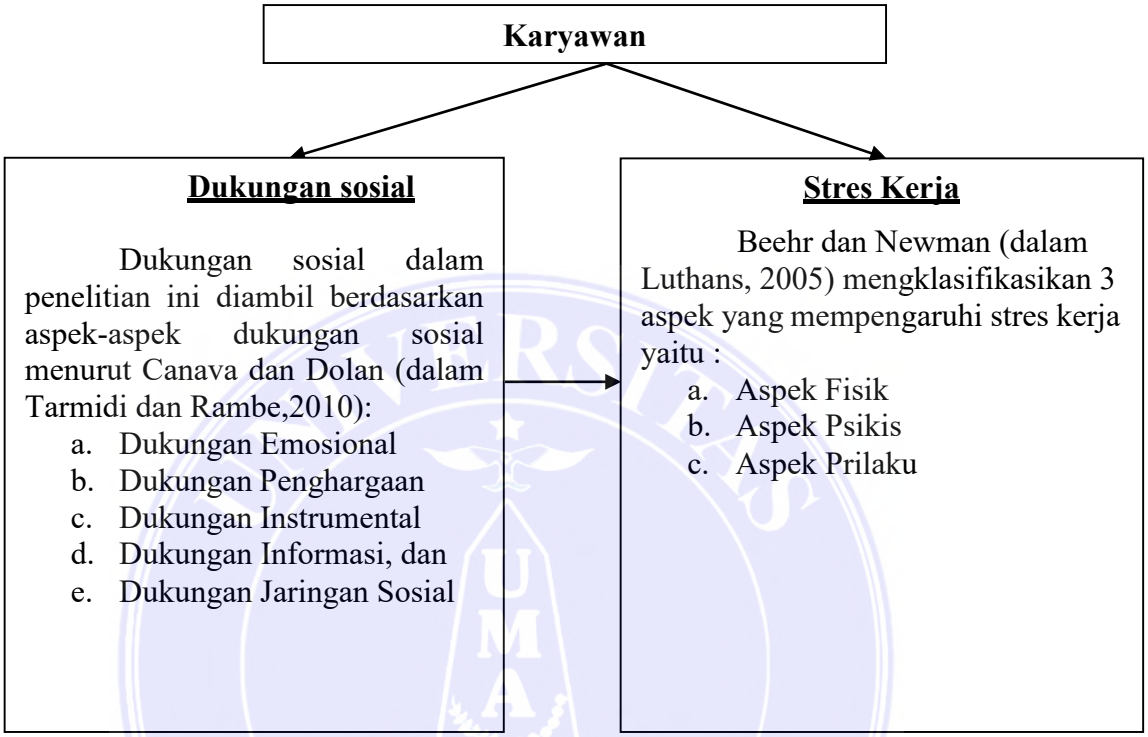
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stres kerja. Diasumsikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin rendah tingkat stres kerja atau sebaliknya dukungan sosial rendah maka akan meningkatkan tingkat stres kerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 30/11/22
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono, 2016).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahan, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel dalam penelitian ini adalah:

Variabel bebas/independen : Dukungan Sosial

Variabel terikat/dependen : Stres Kerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 30/11/22
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

C. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Skala stress kerja disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja yaitu : Aspek Fisik, Aspek Psikis, dan Aspek Prilaku.

2. Dukungan sosial

Dukungan sosial adalah suatu pengaruh yang didapatkan karyawan dari lingkungan kerja sehingga karyawan merasa diperhatikan sehingga individu tersebut menjadi lebih optimis dalam menghadapi kehidupannya. Dukungan social dalam penelitian ini diukur berdasarkan: aspek Dukungan Emosional, Dukungan Penghargaan, Dukungan Instrumental, Dukungan Informasi, dan Dukungan Jaringan Sosial.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Sugiyono (2000) Populasiadalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 30/11/22
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 72 karyawan tetap CV. Buana Pilar Mandiri.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 72 karyawan tetap CV. Buana Pilar Mandiri.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Menurut Sugiyono (2014) total sampling merupakan teknik penentuan sampel yang diambil berdasarkan jumlah keseluruhan populasi.

E. Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel,apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Dalam pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data diukur dengan menggunakan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013). Skala likert digunakan karena skala ini mudah dipahami sampel dan familiar.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu Skala stress kerja disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja menurut Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2005) mengklasifikasikan 3 aspek yang mempengaruhi stres kerja yaitu :Aspek Fisik, Aspek Psikis, Aspek Prilaku. Skala disusun dengan 4 alternatif jawaban, skala likert digunakan dalam penelitian ini dikarenakan skala likert merupakan salah satu skala yang tidak asing dan sudah di kenal sampel sehingga memudahkan untuk memahaminya. Adapun jawaban pada skala iniyaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju(STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4.

Skala Dukungan sosial dalam penelitian ini diambil berdasarkan aspek-aspek dukungan sosial menurut Canava dan Dolan (dalam Tarmidi dan Rambe, 2010): Dukungan Emosional, Dukungan Penghargaan, Dukungan Instrumental, Dukungan Informasi, dan Dukungan Jaringan Sosial. Skala disusun dengan 4 alternatif jawaban, skala *likert* digunakan dalam penelitian ini dikarenakan skala likert merupakan salah satu skala yang tidak asing dan sudah di kenal sampel sehingga memudahkan untuk memahaminya. Adapun jawaban pada skala ini yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju(STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat *unfavourable* diberi rentangan nilai 1-4.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

F. Validitas dan Realibilitas Alat ukur

1. Validitas Alat Ukur

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Oleh karena itu, suatu instrumen yang valid akan mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan karena instrumen yang menghasilkan data yang tidak sesuai dengan tujuan pengukuran akan menghasilkan validitas yang rendah (Arikunto, 2006). Analisis data penelitian ini menggunakan SPSS versi 21. Syarat minimum untuk dianggap suatu butir intrumen valid adalah indeks valid adalah nilai indeks validitasnya >0,3 (Sugiono,2016).

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapatdipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang belum berubah (Azwar, 1997). Kriteria yang dikatakan reliabel jika rentang 0-1, semakin mendekati angka 1 maka maknanya tingkat reliabilitas semakin tinggi (Sugiono, 2016).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

G. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik korelasi *product moment*. Analisis data penelitian ini menggunakan SPSS versi 21. Kriteria pengujian suatu butir dikatakan valid apabila koefisien korelasi rxy berharga positif dan sama atau lebihbesar dari r tabel dengan taraf signifikan 5 %. Jika koefisien korelasi lebih kecil dari harga tabel dengan taraf signifikan 5 % maka korelasi tidak signifikan.

Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yang meliputi:

a. Uji Normalitas

   Uji normalitas pada umumnya digunakan untuk memastikan bahwa data dari penelitian ini terdistribusi dengan benar dan baik. Menurut Ghozali (2011), bahwa pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS 21 for windows dengan menganalisis grafik *probability plots*, dengan kriteria sebagai berikut :

   1. Jika nilai signifikansi >0,05 maka distribusi adalah normal.
   2. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka distribusi adalah tidak normal.

b. Uji Linearitas

   Yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel terikat memiliki hubungan yang linear dengan variabel bebas. Pengujian linieritas yang peneliti gunakan yaitu *Test for linierity* pada taraf signifikan 0,05.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

Variable penelitian dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila signifikansi (*Linieritas*) kurang dari 0,05.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Hasil korelasi ditemukan hubungan negatif antara Dukungan sosial rekan kerja dengan Stres kerja, dengan koefisien korelasi rxy = -0,594, dengan Signifikan p= 0,000 < 0,05 artinya hipotesis diterima.
2. Koefisien determinan (r2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah r2= 0,352. Ini menunjukkan bahwa Dukungan sosial rekan kerja berdistribusi sebesar 35,20% terhadap Stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada 64, 80 % faktor lain yang mempengaruhi stress kerja seperti: faktor intrinsik pekerjaan, beban kerja, peran individu, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjan, struktur organisasi, tuntutan dari luar organisasi dan ciri-ciri individu.
3. Berdasarkan uji mean maka dukungan sosial memperoleh hasil sedang dengan mean hipotetik 100.00, dan mean empirik 84.33. Selanjutnya hasil stress kerja secara keseluruhan sedang dengan mean hipotetik 90.00, dan mean empirik 89.194.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Pihak Perusahaan

Disarankan kepada pihak perusahaan agar pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan dapat berupa motivasi, penghargaan, dan komunikasi yang efektif sehingga karyawan mampu mengutarakan keluh kesah yang dialami sehingga permasalahan dapat teratasi.

2. Saran Kepada Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat bahwa stres kerja memperoleh hasil sedang cenderung tinggi, maka disarankan agar karyawan diharapkan dapat mengenali gejala timbulnya stres, mengevaluasi tentang hambatan yang dihadapi secara bertahap, dan mampu berkomunikasi tentang hambatan ataupun tantangan yang dihadapi saat bekerja kepada atasan dan di diskusikan dengan rekan kerja. Saran untuk dukungan sosial rekan kerja, maka disarankan agar karyawan dapat meningkatkan rasa keterikatan dengan rekan, sikap menolong, empati, dan saling memberikan motivasi.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini hanya mengukur stress kerja berdasarkan dukungan sosial rekan kerja sehingga disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melanjutkan penelitian dengan faktor lain yang mempengaruhi stes kerja seperti: faktor intrinsik pekerjaan, beban kerja, peran individu, pengembangan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

karir, hubungan dalam pekerjan, struktur organisasi, tuntutan dari luar organisasi dan ciri-ciri individu.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

DAFTAR PUSTAKA

Agus, Hardjana. Komunikasi Intrapersonal dan Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Kanisius, 2014.

Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Arikunto, Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta : Rineka Cipta.

Azwar S.(2014). *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Beehr, T.A and Newman, J.E., 2000, *Job Stres, Employee Health, and Organizational Effectiveness: Analysis, Model, and Literature* Review, Journal Applied Psychology.

Bart, Smet. (2014). Psikologi Kesehatan. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Biru, Mega,2016. *Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)Vol. 39 No. 2.

Collins, S. 2007. *Statutory Social Workers: Stres, Job Satisfaction, Sosial Support and Individual Differencee*s. British Journal of Social Work. Vol.3.No.8.

Chaplin, J.P. 2009. Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Canavan, J., Dolan P,. & Pinkerton J. (2010). Family support direction from diversity.

Gunarsa, S.D. 2006. Psikologi Remaja. Jakarta : Gunung Mulia.

Davis, dkk. 2015. Human Behavior at Work: Organizational Behavior, McGraw – Hill Education, New York.

Dodiansyah, K. A. (2014). *Hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan solopos* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Dwityanti.2001. Stres Kerja di Lingkungan DPRD: Study tentang anggota DPRD di kota Surabaya, Malang, dan Kabupaten Jember. Jurnal

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.

Gibson. 2006. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.

Ginting, Febriana (2013), *Analisa terhadap sistem akuntansi pemberian kredit usaha mikro pada PT Bank Mandiri* (Persero), Jakarta.

Hasibuan, Malayu S. P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta. Bumi Aksara.

H. Nawawi, 2003; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Lazarus, R.S & Folkman, S. 2014. Stress appraisal and coping. Newyork : Springer Publishing Company.Inc.

Lukaningsih, Zuyina Luk dan Bandiyah, Siti. *Psikologi Kesehatan*. Yogyakarta : Nuha Medika, 2011.

Luthans, Fred. 1988. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

_____, 2001. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

_____. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Munandar. 2011. *Budaya Organisasi*. Gramedia. Jakarta.

Nawawi. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Untuk Bisnisyang Kompetitif. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.

_____. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*.Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

_____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yangKompetitif* .Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, SP. 2003. *Organization Behavior* : Consept. Convensus, dan Application, Prelince Hall. Ind. Inc.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

_____SP, 1996, *Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi,* Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jilid Pertama,Penerbit Prenhallindo, Jakarta.

Robbins, Stephen P, 2008, *Prilaku Organisasi,* Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.

Sarafino, E.P. (2006). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions* (5th ed). USA : John Willey & Sons Inc.

Sarafino, E.P. (2012). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions* (5th ed). USA : John Willey & Sons Inc.

SARI, R. P. (2020). *HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN TETAP PT. INDOMARCO PRISMATAMA PALEMBANG* (Doctoral dissertation, UIN RADEN FATAH PALEMBANG).

Setyaningrum, P. (2014). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Non Keperawatan Di RS. *Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta (Doctoral dissertation, UniversitasMuhammadiyah Surakarta)*.

Siagian, Sondang P. 2011. *Teori Pengembangan Organisasi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Steers, Richard M, Terj: Magdalena Jamin, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2005

Subri, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Sutrisno H. 2011 *Pengantar Pengolahan Data*. Jakarta. Sinar Baru.

Tarmidi, dan Rambe A.R.R. 2010. Korelasi Antara Dukungan Sosial Orang Tua dan Self-Directed Learning pada Siswa SMA. *Jurnal Psikologi Vol. 37 No.*

Ummu, H. 2011. Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. Jurnal Psikologi. Universitas Widya Dharma Klaten. Vol.8 No.1. 2011.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

LAMPIRAN A

SKALA DUKUNGAN SOSIAL DAN SKALA STRES KERJA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Usia :
3. Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Skala ini digunakan untuk mengukur komitmen anda terhadap organisasi untuk itu diharapkan anda mengisinya secara benar. Berikut ini saya sajikian pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia. Contohnya ada dibawah ini :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya tersinggung saat orang lain membicarakan .keadan fisik saya				

SELAMAT MENGERJAKAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 30/11/22
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

SKALA PERTAMA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa iba melihat teman yang sedang beduka				
2.	Teman belum pernah memberikan bantuan kepada saya				
3.	Saya dan teman senang berbincang-bincang				
4.	Teman-teman tidak pernah mengingatkan saya				
5.	Saya tidak tersinggung jika teman memberikan pendapatnya				
6.	Tidak ada orang yang mengerti ketika saya membutuhkannya				
7.	Saya merasakan kesedihan jika teman saya mendapatkan masalah				
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya tanpa dorongan dari lingkungan sekitar				
9.	Saya dan teman-teman sering mengikuti pelatihan				
10.	Saya malas bertukar pendapat dengan teman				
11.	Teman membantu saya membuat laporan				
12.	Ketika lelah tidak ada teman yang memberikan semangat				
13.	Saya punya teman dimana saya bisa berbagi suka dan duka saya.				
14.	Saya malas mengikuti kegiatan yang dibuat kantor				
15.	Teman-teman akan mengajak saya untuk mencapai karir lebih baik				
16.	Saya tidak kasihan jika teman sedang berduka				
17.	Menurut saya pendapat dari teman sangat dibutuhkan				
18.	Saya tidak memiliki teman yang bisa memberikan saya contoh teladan				
19.	Saya ikut bahagia apabila teman saya bahagia				
20	Saya dan teman tidak pernah mengikuti seminar				
21.	Saya senang ada teman yang bisa saya teladani				
22.	Teman saya tidak pernah memberikan pinjaman laptopnya				
23.	Kantor mengadakan gathering untuk mempererat hubungan antar karyawan				
24.	Saya tidak diizinkan cash bon dikantor				
25.	Saya dan teman sering bertukar pendapat demi kemajuan pekerjaan				
26.	Apa yang dirasakan teman saya tidak mampu				

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

	Merasakan				
27.	Setiap pada yang membutuhkan selalu ada yang Menolong				
28.	Saya tidak membutuhkan pendapat teman				
29.	Teman-teman mengingatkan saya dalam menghadapi Masalah				
30.	Saya tidak memiliki teman yang memahami saya				
31.	Teman memberikan saya masukan ketika saya tidak paham menyelesaikan pekerjaan				
32.	Jika teman bahagia saya merasa tidak senang				
33.	Teman saya mempercayai sayajika diberikan cash bon dari kantor				
34.	Saya menghindari diskusi dengan teman				
35.	Ketika saya merasa lelah, teman saya memberikan Semangat				
36.	Saya tersinggung ketika ditegur teman				
37.	Saya mampu merasakan apa yang orang lain rasakan				
38.	Teman tidak membantu saya dalam menyelesaikan Pekerjaan				
39.	Apabila saya membutuhkan laptop, teman akan Meminjamkan				
40.	Saya senang saat teman menghadapi masalah				

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

4. Nama :

5. Usia :

6. Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Skala ini digunakan untuk mengukur komitmen anda terhadap organisasi untuk itu diharapkan anda mengisinya secara benar. Berikut ini saya sajikian pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia. Contohnya ada dibawah ini :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya tersinggung saat orang lain membicarakan .keadan fisik saya				

SELAMAT MENGERJAKAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 30/11/22
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

SKALA KEDUA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Setiap masuk kerja saya merasa badan saya semakin Lemas				
2.	Apabila ditegur teman saya tidak tersinggung				
3.	Apabila ada kendala di proyek saya akan Meninggalkannya				
4.	Saya tetap memanfaatkan waktu senggang untuk Tertidur				
5.	Pekerjaan saya membuat saya sering tidak fokus				
6.	Tubuh saya tetap sehat meskipun saya harus bekerja diluar kota				
7.	Saya menghindar untuk ditugaskan di daerah lain				
8.	Peyakit pernafasan saya sudah ada sejak kecil				
9.	Belakangan ini badang saya terasa lemas				
10.	Saya mampu bekerja dibagian apa saja				
11.	Sejak bekerja saya mederita asma				
12.	Saya menghadapi segala permasalahan dan mencari jalan keluar				
13.	Suasana di tempat kerja terasa pengap sehingga nafas saya menjadi sesak				
14.	Saya tidak marah apabila teman berseloro dengan saya				
15.	Apabila ada masalah dikantor saya memilih untuk tidak masuk				
16.	Saya sanggup mengemban tanggung jawab yang Diberikan				
17.	Ketika bekerja fikiran saya bercabang-cabang				
18.	Dengan bekerja, badan saya semakin sehat				
19.	Saya marah apabila ditegur teman yang tidak berwewenang dalam pekerjaan				
20	Saya akan menanyakan kepada atasan apabila mengalami kendala di proyek				
21.	Saya belakangan ini merasa binggung				
22.	Berada di tempat kerja membuat pernafasan saya menjadi segar				
23.	Saya tetap tidak bisa tidur saat jam istirahat				
24.	Meskipun kurang istirahat, saya tetap focus dalam Bekerja				
25.	Meskipun sudah larut malam saya sulit untuk tertidur				
26.	Saya akan datang lebih awal karena akan apel pagi				
27.	Pekerjaan orang lain menjadi beban kerja saya				
28.	Saya bisa tertidur dimana saja				

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

29.	Saya tidak suka kalo teman bercanda dengan saya				
30.	Saat bekerja saya selalu memperhatikan perlengkapan kerja				
31.	Apabila ada apel pagi saya jarang mengikutinya				
32.	Saya akan meminta rekan saya untuk menggantikan sementara, apabila saya berhalangan hadir				
33.	Pekerjaan yang saya selesaikan bersama teman hasilnya kurang memuaskan				
34.	Apabila ada masalah dikantor saya akan langsung menyelesaikan				
35.	Saya memilih tidak hadir apabila mengalami kendala di kantor				
36.	Saya bersedia bekerja di cabang mana saja				

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

LAMPIRAN B

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

Scale: dukungan sosial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	72	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	82.2778	266.992	.697	.978
VAR00002	82.1528	270.075	.685	.978
VAR00003	82.2361	264.239	.837	.978
VAR00004	82.1528	267.230	.777	.978
VAR00005	82.2639	266.056	.704	.978
VAR00006	82.2361	266.296	.697	.978
VAR00007	82.3056	266.131	.683	.978
VAR00008	82.2639	266.845	.759	.978
VAR00009	82.2917	267.111	.779	.978
VAR00010	82.1944	266.779	.805	.978
VAR00011	82.1806	267.418	.714	.978
VAR00012	82.2083	266.393	.671	.978
VAR00013	82.2361	267.112	.682	.978
VAR00014	82.1667	267.944	.707	.978
VAR00015	82.2917	266.266	.719	.978
VAR00016	82.2083	266.984	.766	.978
VAR00017	82.2361	266.521	.747	.978
VAR00018	82.1944	266.750	.697	.978
VAR00019	82.2917	266.914	.685	.978
VAR00020	82.1528	268.385	.706	.978
VAR00021	82.2500	263.514	.792	.978
VAR00022	82.2361	266.521	.747	.978
VAR00023	82.2361	267.760	.712	.978
VAR00024	82.2083	266.956	.697	.978
VAR00025	82.2083	268.505	.643	.978
VAR00026	82.1944	266.750	.729	.978
VAR00027	82.2500	265.683	.809	.978
VAR00028	82.2083	264.224	.752	.978
VAR00029	82.2917	267.731	.703	.978
VAR00030	82.2222	269.246	.613	.978
VAR00031	82.2222	266.767	.720	.978
VAR00032	82.0833	269.148	.645	.978
VAR00033	82.2917	264.125	.800	.978
VAR00034	82.1250	266.984	.766	.978
VAR00035	82.2639	266.141	.700	.978

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

VAR00036	82.2778	265.443	.720	.978
VAR00037	82.2500	268.697	.638	.978
VAR00038	82.1528	266.920	.719	.978
VAR00039	82.2639	266.789	.762	.978
VAR00040	82.2222	265.809	.773	.978

Scale: stres kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	72	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	86.7500	222.444	.596	.955
VAR00002	86.7361	221.605	.617	.955
VAR00003	86.6528	220.737	.733	.955
VAR00004	86.6528	220.624	.802	.954
VAR00005	86.7361	220.535	.632	.955
VAR00006	86.6111	224.579	.489	.956
VAR00007	86.7778	220.908	.601	.955
VAR00008	86.7639	221.338	.614	.955
VAR00009	86.7361	222.197	.607	.955
VAR00010	86.7083	223.449	.561	.956
VAR00011	86.7639	221.676	.616	.955
VAR00012	86.6667	223.521	.558	.956
VAR00013	86.7361	222.563	.570	.956
VAR00014	86.7083	222.660	.564	.956
VAR00015	86.7361	220.789	.658	.955
VAR00016	86.7083	221.646	.681	.955
VAR00017	86.7500	221.401	.629	.955

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

VAR00018	86.6667	222.423	.576	.956
VAR00019	86.7778	222.682	.567	.956
VAR00020	86.7222	224.570	.442	.957
VAR00021	86.6806	221.573	.685	.955
VAR00022	86.7639	220.915	.726	.955
VAR00023	86.7917	221.519	.608	.955
VAR00024	86.6111	224.128	.530	.956
VAR00025	86.7639	221.253	.618	.955
VAR00026	86.6806	222.474	.662	.955
VAR00027	86.7222	223.189	.538	.956
VAR00028	86.7083	221.111	.685	.955
VAR00029	86.7778	222.203	.591	.955
VAR00030	86.7083	225.195	.390	.957
VAR00031	86.7500	222.923	.571	.956
VAR00032	86.7361	221.436	.647	.955
VAR00033	86.6944	221.060	.742	.955
VAR00034	86.6528	222.483	.637	.955
VAR00035	86.7361	221.521	.569	.956
VAR00036	86.6667	223.577	.536	.956

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
89.1944	234.779	15.32249	36

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

LAMPIRAN C UJI ASUMSI
(NORMALITAS & LINEARITAS)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

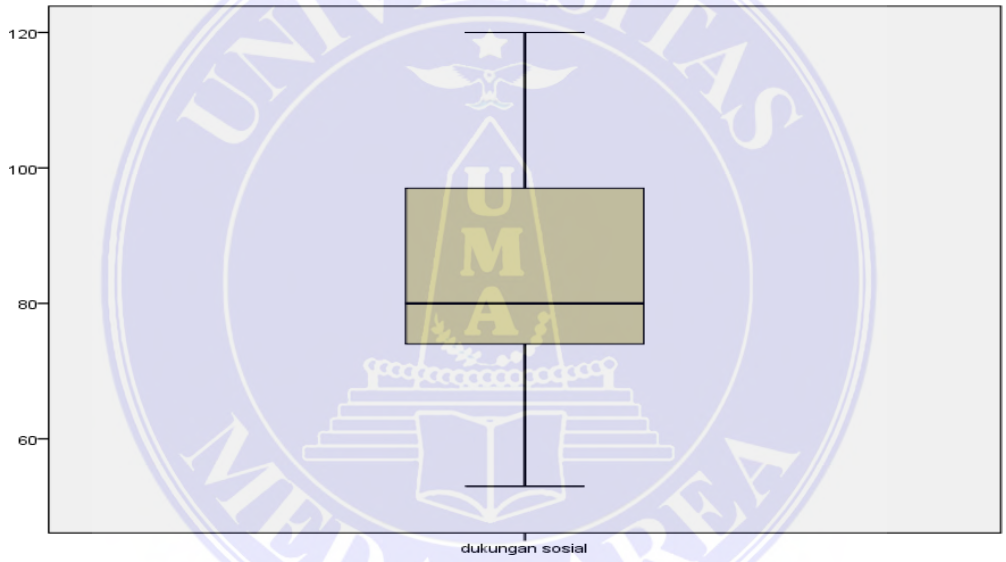
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		dukungan sosial	stres kerja
N		72	72
Normal Parameters[a,b]	Mean	84.3333	89.1944
	Std. Deviation	16.74834	15.32249
Most Extreme Differences	Absolute	.241	.154
	Positive	.241	.133
	Negative	-.095	-.154
Kolmogorov-Smirnov Z		1.545	1.307
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056	.066

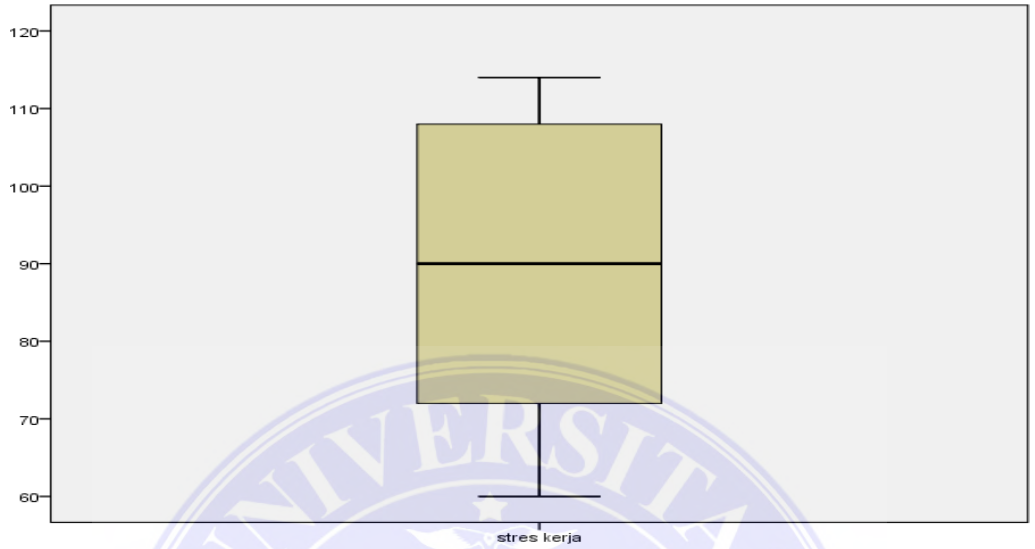
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dukungan Sosial



UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 30/11/22
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

Stres Kerja



Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
stres kerja * dukungan sosial	72	100.0%	0	0.0%	72	100.0%

Report

stres kerja

dukungan sosial	Mean	N	Std. Deviation
53.00	60.0000	1	.
59.00	102.0000	2	16.97056
63.00	108.0000	1	.
66.00	108.0000	1	.
67.00	99.0000	4	11.48913
68.00	100.0000	4	9.27362
69.00	88.0000	1	.
72.00	98.0000	1	.
73.00	81.0000	2	12.72792
74.00	91.3333	3	2.30940
75.00	94.5000	2	19.09188
77.00	98.0000	1	.
78.00	91.0000	1	.
79.00	100.0000	2	11.31371
80.00	96.6000	20	12.63829
81.00	102.0000	1	.
85.00	91.0000	2	5.65685
86.00	108.0000	1	.
87.00	72.0000	1	.
88.00	72.0000	1	.
90.00	103.0000	1	.
96.00	71.0000	1	.
98.00	72.0000	1	.
99.00	82.0000	3	12.49000
100.00	72.3333	3	.57735
101.00	72.0000	1	.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

102.00	67.0000	1	.
104.00	65.0000	1	.
120.00	70.6250	8	5.01248
Total	89.1944	72	15.32249

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
stres kerja * dukungan sosial	Between Groups	(Combined)	11506.769	28
		Linearity	5875.774	1
		Deviation from Linearity	5630.996	27
	Within Groups		5162.508	43
	Total		16669.278	71

ANOVA Table

			Mean Square	F
stres kerja * dukungan sosial	Between Groups	(Combined)	410.956	3.423
		Linearity	5875.774	48.941
		Deviation from Linearity	208.555	1.737
	Within Groups		120.058	
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
stres kerja * dukungan sosial	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.052
	Within Groups		
	Total		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
stres kerja * dukungan sosial	-.594	.352	.831	.690

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

LAMPIRAN D

UJI HIPOTESIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

Correlations

		dukungan sosial	stres kerja
dukungan sosial	Pearson Correlation	1	-.594**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	72	72
stres kerja	Pearson Correlation	-.594**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	72	72

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

LAMPIRAN E
SURAT IZIN PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id *E-Mail:* univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 530/FPSI/01.10/IV/2022 21 April 2022
Lampiran : -
H a l : **Riset dan Pengambilan Data**

Yth. **Bapak/Ibu Direktur**
CV. Buana Pilar Mandiri
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama	:	**Shely Mulia Sari**
NPM	:	**188600127**
Program Studi	:	Ilmu Psikologi
Fakultas	:	Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **CV. Buana Pilar Mandiri, Jl. Sidorukun No. 88 Ling. X Kec. Medan Timur Kota Medan, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul ***"Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja CV. Buana Pilar Mandiri".***

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Laili Alifa, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 30/11/22
Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

LAMPIRAN F

SURAT BALASAN PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

CV. BUANA PILAR MANDIRI
CIVIL WORKS, CONSTRUCT AND BORED PILE
Office : Jl. Jemadi Kompek Graha Jemadi No.A1
Medan - 20239
Telp. : 061 – 80083453
Workshop : Jl. Sidorukun No.88 Medan, Telp : 061-6616855

Nomor : 0156/BPM/X/2022
Lampiran : -
Perihal : Pemgambilan Data

Medan, 20 Mei 2022

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di
Tempat

Dengan Hormat,

Dengan surat ini kami menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Shely Mulia Sari
NPM : 188600127
Judul : Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja di CV.Buana Pilar Mandiri
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan Riset yang dilaksanakan dari Tanggal 21 April 2022 sampai dengan Tanggal 20 Mei 2022.

Surat keterangan ini diberikan untuk keperluan Universitas dengan harapan agar pihak berwenang dapat memberikan bantuan, apabila diperlukan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Hormat Kami,
CV.Buana Pilar Mandiri

Irwanto Agus
Direktur

e-mail : bpm_medan@yahoo.com

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22