

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN
STRES KERJA PADA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN
PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH

NURHAYATI DAMANIK

178600384



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/10/24

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)9/10/24

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN STRES KERJA
PADA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN, TANAMAN
PANGAN DAN HORTIKULTURA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area



Oleh :

Nurhayati DAMANIK

178600384

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/10/24

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)9/10/24

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL : HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL
DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI DI
DINAS KETAHANAN PANGAN, TANAMAN
PANGAN DAN HORTIKULTURA MEDAN

NAMA : NURHAYATI DAMANIK

NPM : 178600384

FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog
Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dekan

Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Kepala Program Studi

Tanggal Disetujui : 20 September 2024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar serjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini

Medan, 05 Agustus 2024



Nurhayati Damanik

17.860.0384

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

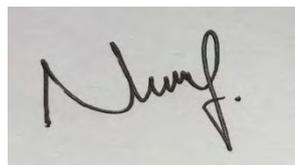
Nama : Nurhayati Damanik
NPM : 17.860.0384
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN STRES KERJA
PADA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN, TANAMAN
PANGAN DAN HORTIKULTURA MEDAN”**

Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi 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 : 05 Agustus 2024
Yang menyatakan



Nurhayati Damanik
17.860.0384

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA MEDAN

Oleh

NURHAYATI DAMANIK

178600384

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan dukungan social dengan stress kerja. Penelitian ini dilaksanakan di kantor dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura. Metode yang digunakan metode kuantitatif korelasional. Sampel sebanyak 43 orang dengan teknik pengambilan sampel total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan model dengan skala likert melalui skala Dukungan sosial dan skala Stress kerja. Analisis data yang digunakan analisis korelasi product moment. Berdasarkan hasil analisis diketahui *coefficient correlation* $r_{xy} = -0,450$ dengan taraf signifikansi $p = 0,002 < 0,05$. Selanjutnya koefisien determinasi (r^2) keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen ialah $r^2 = 0,202$. Hal ini memperlihatkan bahwasanya dukungan sosial mempunyai kontribusi terhadap stress kerja sebesar 20,2% hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor lain sebesar 79,8% yaitu selain faktor dukungan sosial. Terdapat tiga faktor yang memengaruhi stres di lingkungan kerja, yakni faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Stress kerja tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 70 dan mean empiriknya sebesar 90.67. Selanjutnya dukungan sosial rendah dengan nilai hipotetik sebesar 82,5 dan nilai empiriknya sebesar 68.29. Berdasarkan hasil analisis data maka hasil penelitian ini diterima.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Stres Kerja, Pegawai

ABSTRACT

**THE CORRELATION BETWEEN SOCIAL SUPPORT AND WORK STRESS
AMONG EMPLOYEES AT THE DEPARTMENT OF FOOD SECURITY,
FOOD CROPS, AND HORTICULTURE IN MEDAN**

**BY:
NURHAYATI DAMANIK
NPM: 178600384**

The purpose of this study was to determine the correlation between social support and job stress. This research was conducted at the office of Food Security, Food Crops and Horticulture. The method used was correlational quantitative method. The sample was 43 people with total sampling technique. The data collection technique used a Likert scale model through the Social Support scale and the Work Stress scale. Data analysis used product moment correlation analysis. Based on the results of the analysis, it was known that the coefficient correlation $r_{xy} = -0.450$ with a significance level of $p = 0.002 < 0.05$. Furthermore, the coefficient of determination (r^2) of the correlation between the independent variable and the dependent variable was $r^2 = 0.202$. This showed that social support had a contribution to work stress of 20.2%, this showed that there were still other factors of 79.8%, namely other than social support factors. There were three factors that affected stress in the work environment, namely environmental factors, organizational factors, and individual factors. Work stress was high with a hypothetical mean value of 70 and an empirical mean of 90.67. Furthermore, social support was low with a hypothetical value of 82.5 and an empirical value of 68.29. Based on the results of data analysis, the results of this study are accepted.

Keywords: Social Support, Work Stress, Employees



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Nurhayati Damanik lahir di Medan pada tanggal 27 September 1999 merupakan anak bungsu dari Bapak Jakaria Damanik dan Ibu Khadijah.

Mengawali pendidikan formal di sekolah dasar SD Swasta Darma Medan Johor (2005-2011) lalu melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 36 Medan (2011-2014) dan melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Akhir di SMAN 13 Medan (2014-2017). Tahun 2017 penulis lulus dari SMAN 13 Medan, pada tahun 2017 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Demikian daftar riwayat ini penulis buat dengan sebenarnya.



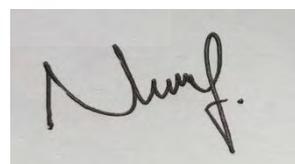
KATA PENGANTAR

Puji dan syukur tak lupa peneliti hadirkan dalam hati, karena hanya Allah SWT lah peneliti dapat menyelesaikan karya sederhana ini dengan judul “Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Medan”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat dosen pembimbing penulis ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M., M.Psi, Psikolog, yang telah banyak memberikan saran dan masukkan-masukkan dalam pengerjaan skripsi ini. Terima kasih kepada bapak Khairuddin, S.Psi., M.Psi. selaku ketua sidang, terima kasih kepada ibu Yunita, S.Pd, M.Psi., Kons. selaku sekretaris sidang serta ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi., M.Psi. selaku dosen penguji sidang. Disamping itu penghargaan penulis sampaikan kepada kedua orangtua penulis yang tersayang yaitu Ibunda saya Khadijah dan Ayah saya Jakaria Damanik, serta seluruh keluarga yang sudah mendoakan penulis dan mensupport penulis dengan memberi kasih sayang dan pengertiannya kepada penulis dan kepada bapak kepala dinas serta seluruh pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Medan yang telah membantu penulis selama melaksanakan penelitian, serta penulis ingin mengucapkan terimakasih untuk seluruh orang yang telah terlibat dalam proses pengerjaan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 24 September 2024



Nurhayati Damanik

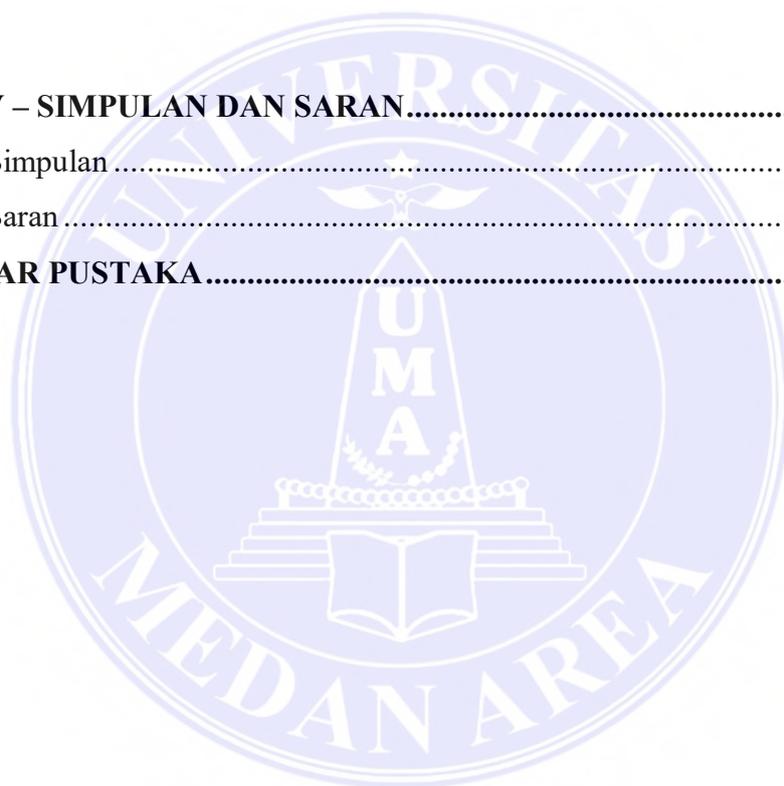
17.860.0384

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACK	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I - PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Hipotesis Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.5.2 Manfaat Praktis	8
BAB II – TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Stres kerja.....	9
2.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	9
2.1.2 Aspek-aspek Stres Kerja	11
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	14
2.1.4 Dampak Stres Kerja	17

2.1.5 Gejala-gejala Stres Kerja	19
2.1.6 Ciri-ciri Stres Kerja	21
2.2 Dukungan Sosial.....	24
2.2.1 Pengertian Dukungan Sosial.....	24
2.2.2 Aspek-aspek Dukungan Sosial	26
2.2.3 Manfaat Dukungan Sosial	28
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial.....	29
2.3 Pegawai.....	31
2.3.1 Pengertian Pegawai	31
2.3.2 Peran dan Tanggung jawab pegawai.....	32
2.4 Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja	33
2.5 Kerangka Konseptual.....	38
BAB III - METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	39
3.1.1 Waktu Penelitian	39
3.1.2 Tempat Penelitian	39
3.2 Alat dan Bahan Penelitian.....	39
3.2.1 Alat	39
3.3 Metodologi Penelitian.....	40
3.3.1 Metode Penelitian	40
3.3.2 Identifikasi Variabel Penelitian	40
3.3.3 Defenisi Operasional.....	41
a. Stres Kerja	41
b. Dukungan Sosial	41
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	41
3.5 Teknik Analisis Data	43
3.6 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel	44
3.6.1 Populasi	44
3.6.2 Teknik Pengambilan Sampel	44
3.6.3 Sampel	44
3.7 Prosedur Penelitian	45

3.7.1 Persiapan Penelitian	45
3.5.2 Pelaksanaan Penelitian	47
BAB IV – HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Hasil Uji Coba Alat Ukur	49
4.1.2 Hasil Analisis Data.....	51
4.1.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	53
4.2 Pembahasan.....	55
BAB V – SIMPULAN DAN SARAN.....	62
5.1 Simpulan	62
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Penyebaran skala Stres Kerja.....	46
Tabel 3.2 Penyebaran skala Dukungan Sosial.....	47
Tabel 4.1 Skala Stress Kerja setelah Uji Coba.....	49
Tabel 4.2 Skala Dukungan Sosial setelah Uji Coba	50
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Normalitas	51
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan	52
Tabel 4.6 Rangkuman Analisa Korelasi r <i>Product Moment</i>	53
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	55



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	38
Gambar 4.1 Kurva Variabel Stres Kerja	54
Gambar 4.2 Kurva Variabel Dukungan Sosial	55



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1 - Data Penelitian	68
LAMPIRAN 2 - Skala Penelitian	71
LAMPIRAN 3 - Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas.....	77
LAMPIRAN 4 - Uji Asumsi	82
LAMPIRAN 5 - Uji Hipotesis.....	85
LAMPIRAN 6 - Surat Penelitian.....	87



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menggerakkan dan keberlangsungan sebuah perusahaan. Khususnya pada era globalisasi saat ini, perkembangan di berbagai sektor terjadi semakin pesat yang menyebabkan meningkatnya persaingan sehingga perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi. Menyadari hal tersebut, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan untuk memajukan perusahaan (Haqqoh, 2016).

Hal ini membuat perusahaan menuntut sumber daya manusia yang dimiliki untuk memiliki kemampuan yang lebih, seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, bekerja dengan keterbatasan waktu, hasil kerja yang lebih baik, serta perubahan aturan kerja. Tak jarang besarnya tuntutan yang diberikan oleh perusahaan aturan kerja. Tak jarang besarnya tuntutan yang diberikan oleh perusahaan tersebut membuat karyawan merasa bekerja di bawah tekanan, yang apabila karyawan tidak mampu menyesuaikan diri maka lama kelamaan dapat menimbulkan dampak berupa stres kerja bagi karyawan yang bersangkutan (Fahmi, 2016). Senada dengan pernyataan Satiyana (2013) bahwa tuntutan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres kerja.

Data dari Health and Safety Executive (HSE) tahun 2020 menunjukkan bahwa sebanyak 828.000 pekerja terkena dampak stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan pada tahun 2019 sampai 2020. Dan untuk Prevalensi rata-rata stres, depresi, dan kecemasan terkait pekerjaan di industri sebanyak 1.579 kasus per 100.000 pekerja. Menurut International Labour Organization (2020), pada tahun 2019 sekitar 779 untuk setiap 100.000 pekerja mengalami kecelakaan kerja yang tidak mematikan dan sebanyak 23,6 per 100.000 pekerja mengalami kecelakaan yang mematikan.

Pada tahun 2023, survey yang didapat dari website berita mix.co.id dimana telah dilakukan studi terhadap lebih dari 17.500 karyawan di 16 pasar seluruh dunia, termasuk Indonesia, menemukan sejumlah fakta menarik. Salah satunya, 26% karyawan Indonesia mengaku mengalami stres dalam kehidupan sehari-hari, lebih rendah dari rata-rata karyawan di Asia (44%). Meski demikian, hampir sebagian dari mereka (45%) mengaku pernah bekerja saat kondisi mental yang tidak sehat (Wulandari, 2023).

Berdasarkan penelitian wulandari (2023) yang berjudul mengenai Studi "Health on Demand 2023": Mayoritas Karyawan Indonesia Stres karena Work Pressure, Poor Leadership, dan Toxic Culture tergambar bahwa 26% karyawan Indonesia yang mengalami stres, maka 78%-nya mengaku stres karena tekanan pekerjaan (work pressure), 65% karena kepemimpinan yang buruk (poor leadership) seperti atasan yang tidak memberikan arahan yang jelas, 55% karena toxic culture seperti adanya teman kerja yang sering flexing sehingga mereka khawatir tidak bisa masuk ke dalam circle tersebut, 44% karena lingkungan kerja

yang berbahaya, dan 41% karena job security seperti kekhawatiran tidak diangkat jadi karyawan tetap atau tidak diperpanjang kontraknya.

Stres pada pekerja menurut Luthans (Setiyana, 2013) dapat menyebabkan beberapa gangguan, seperti gangguan fisik yang mencakup masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit. Gangguan psikis dapat ditandai dengan ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan. Selanjutnya gangguan perilaku, seperti terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alcohol, dan obat-obatan, dan susah tidur.

Stress kerja dalam perusahaan menjadi masalah yang menimbulkan gejala yang berawal dari tuntutan pekerjaan. Menurut Robbins (2013) seseorang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala – gejala yang meliputi: (a) Physiological (fisiologis), diantaranya: Perubahan metabolisme tubuh, meningkatkan kecepatan jantung dan nafas, meningkatkan tekanan darah dan sakit kepala serta serangan jantung. (b) Psychological (psikologis), diantaranya: hubungan kerja tidak puas, tegang, gelisah, cemas, kecewa, mudah marah, kebosanan dan menunda pekerjaan. (c). Behavior (perilaku), diantaranya: perubahan produktivitas, absensi meningkat, meningkatnya konsumsi rokok dan alcohol, berbicara dengan intonasi cepat, gelisah dan susah tidur.

Locher (Fitriana, 2005) mengartikan stres kerja sebagai keadaan yang dialami oleh pegawai ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. Menurut Hariandja, stres kerja berupa ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang saat menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik (Tunjungsari, 2011). Setiyana (2013) menambahkan bahwa perubahan-perubahan yang terjadi pada emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik ini tentu akan sangat berpengaruh pada pekerjaannya. Menurut Wartono (2017) pegawai mengalami stres ketika pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugas, kurangnya fasilitas untuk mendukung pekerjaan, maupun tugas-tugas yang bertentangan.

Stres kerja yang dialami oleh pegawai membawa dampak negatif terutama mengganggu pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Fahmi (2016) stres yang terlalu tinggi dapat mengancam seseorang dalam menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Hal ini didukung oleh pernyataan Anuari, Utami, & Prasetya (2017) bahwa pegawai yang mengalami stres cenderung mengabaikan pekerjaannya sehingga pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Menurut Saragih, stres kerja tidak hanya membawa dampak negatif pada pegawai namun juga pada perusahaan (Marchelia, 2014). Hal tersebut dikarenakan ketidakseimbangan antara produktivitas pegawai dengan biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk membayar gaji, tunjangan, maupun fasilitas (Haqqoh, 2016). Disisi lain, menurut

Tunjungsari (2011) mengungkapkan bahwa pengendalian terhadap stres yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif.

Meninjau fenomena yang ada tentu ada faktor yang mempengaruhi stres kerja, seperti kondisi lingkungan kerja non fisik (Rizki, Hamid, & Maryowan, 2016), beban kerja yang berat (Kusuma & Soesatyo, 2014), iklim organisasi (Abdillah, Anita, & Anugerah, 2016), tipe kepribadian dan peran (Wijono, 2006), konflik kerja (Anuari, Utami, & Prasetya, 2017), dan dukungan sosial rendah (Gelsema, Doef, Maes, Akerboom, & Verhoeven, 2005).

Stres kerja merupakan fenomena umum yang dapat terjadi pada berbagai bidang pekerjaan, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan. Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Medan yang dilakukan pada tanggal 28 sampai tanggal 30 Juni 2021, pegawai mengalami stres kerja salah satunya adalah tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak tetapi jumlah pegawai yang sedikit membuat pegawai harus menerima semua pekerjaan yang diberikan sehingga pegawai mengalami kelelahan dan stres kerja yang dapat menyebabkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ditambah dukungan dari lingkungan kerja yang rendah dan kurang mendukung. Serta memiliki kebiasaan untuk keluar kantor atau ruangan kerja pada saat jam kerja, tak jarang juga pegawai tersebut menunda-nunda untuk mengerjakan pekerjaan dikarenakan sudah terlalu pusing dengan beban kerja yang diberikan kantor.

Satelah melakukan wawancara dengan beberapa pegawai di kantor Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Medan sehingga memperoleh hasil yang mana pegawai mengatakan bahwa pegawai sering mengalami pusing ketika ingin pergi bekerja, dikarenakan tuntutan pekerjaan

yang tidak pernah habisnya membuat pegawai tersebut menjadi pusing. Selain itu pegawai yang lain mengatakan bahwa pada saat bekerja sering melamun, sering tertidur di ruang kerja, mengalami kecemasan, ketegangan, bingung, marah, sensitif, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, sering menunda-nunda pekerjaan, bahkan sampai absen dari kerjaan.

Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja. Meninjau hasil penelitian Salleh, Bakar, dan Keong (Kusumajati, 2010), bahwa dukungan sosial dapat berpengaruh pada stres kerja. Dukungan sosial sangat penting dalam setiap proses penting dan krisis dalam kehidupan, banyak orang menarik diri karena tidak mengetahui tentang apa yang harus dilakukan dan perbuat serta bagaimana agar dapat membantu orang lain. Dukungan sosial pada saat krisis sangat penting dan sangat diperlukan (Hauken, M. A, 2020).

Dukungan sosial berasal dari keluarga dekat, teman kerja, tetangga dan teman dalam aktivitas kegiatan. Kontak sosial sebenarnya sangat penting bagi kesehatan fisik dan mental. Penelitian menunjukkan bahwa kontak dan dukungan sosial dapat membantu mengurangi stres, depresi, kegelisahan serta meningkatkan harga diri, kehidupan normal, kesejahteraan dan kualitas hidup, sementara kurangnya dukungan sosial memiliki efek sebaliknya. Efek positif dari dukungan sosial yang baik dapat dijelaskan bahwa dukungan tersebut memiliki dampak langsung pada kesehatan dan kesejahteraan karena memberikan kenyamanan, merasa memiliki tujuan hidup dan keamanan. Dukungan sosial dapat menurunkan berbagai bentuk stres, meningkatkan mekanisme koping dan meningkatkan kualitas hidup (Hauken, M. A, 2020).

Menurut Novianti (2015) dukungan sosial merupakan bentuk pemberian perasaan nyaman secara fisik maupun psikologis baik ketika seseorang mendapat berbagai tekanan. Menurut Taylor, seseorang yang memiliki dukungan sosial akan lebih memungkinkan untuk mengalami lebih sedikit stres dan juga memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berhasil dalam menghadapi stres (Windistiar, 2016).

Berdasarkan hasil observasi didapatkan bahwa rendahnya dukungan sosial yang diberikan rekan kerja terlihat jelas bahwa, ASN di kantor Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Medan bersifat individualis, dimana asn-asn tersebut lebih mementingkan kepentingan pribadi dan jarang memberikan support kepada rekan kerja yang mengalami masalah kerjaan. Karena pada prinsipnya asn di kantor tersebut tidak mau terlibat dalam masalah apapun yang berkaitan dengan pegawai.

Berdasarkan paparan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul hubungan dukungan sosial dan stres kerja pada pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Medan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian ini merumuskan : “Apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Medan”?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja

pada pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Medan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stress kerja pada pegawai dengan asumsi bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin rendah stres kerja atau sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi tingkat stres kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi yang terkait dengan stres kerja dan dukungan sosial. Hasil penelitian ini dapat juga dijadikan sebagai acuan ataupun masukan bagi peneliti lainnya yang meneliti terkait dengan stres kerja dan dukungan sosial.

1.5.2 Manfaat Praktis

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Defenisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol Nusran (2019). Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja Permatasari & prasetio (2018). Tekanan-tekanan ini yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Teori-teori para ahli (dalam Safitri & Astutik, 2019), Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019) mengatakan jika stress kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Sementara itu, Sinambela, Greenberg & Barton, Luthans (dalam Permatasari & Prasetio, 2018) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. Defenisi stres kerja menurut Vanchapo (2020) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi

ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

Stres dapat dialami seseorang dalam segala aspek kehidupannya termasuk pada saat bekerja. Prabu (2001) menyatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari *symptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Handoko (2011) mengungkapkan bahwa stress kerja merupakan suatu keadaan tidak menyenangkan yang dialami seseorang dalam bekerja. Hal ini dikarenakan adanya suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, sehingga pegawai mengalami berbagai macam gejala stress baik gejala fisik maupun mental yang dapat mengganggu pekerjaan. Sejalan dengan Vithzal (Wartono, 2017) bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan fisik maupun psikis sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

Sementara itu, Fahmi (2015) mengartikan stress adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut menekan jiwanya. Alves, Chor, Faerstein, Lopes, & Werneck (2004) Mendefinisikan stres kerja sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat mengatasi tuntutan dan

kebutuhan dari pekerjaan merka. Novianti (2015) menyatakan bahwa stres kerja merupakan sebuah respon negatif ketika seseorang dihadapkan pada tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tinggi tetapi tidak didukung dengan kondisi lingkungan yang kondusif. Zamralita (Tyas, 2013) menambahkan bahwa stres kerja merupakan keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dipenuhi oleh kemampuannya.

Disisi lain Smith (Wijino, 2010) juga berpendapat bahwa konsep stres kerja dapat dilihat dari berbagai sudut, seperti: pertama, kenyamanan tempat kerja yang bising dan ventilasi udara yang kurang baik. Kedua, berasal dari lingkungan organisai yaitu keterlibatan dalam melaksanakan tugas-tugas dan dukungan organisasi. Ketiga, stres kerja terjadi karena “*workload*” dan yang Keempat yaitu waktu kerja yang berlebihan. Selain itu, stress kerja juga dapat disebabkan oleh tanggung jawab dan tantangan yang berasal dari tugas-tugas.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli maka dapat disimpulkan stres dapat diartikan stres kerja adalah suatu sikap yang mengacu pada suatu perasaan yang menekan dalam diri individu dalam menghadapi pekerjaannya sehingga menimbulkan respon fisik dan emosional yang terjadi ketika persyaratan kerja tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan individu.

2.1.2 Aspek-aspek Stres Kerja

Greenberg (2004) menyatakan bahwa stres kerja adalah kombinasi dari sumber tekanan di tempat kerja, karakteristik individu dan sumber stres organisasi lainnya. Berdasarkan defenisi tersebut maka secara sederhana stres kerja dapat diartikan sebagai stres di tempat kerja. Pada dasarnya stres kerja merupakan stres yang umumnya dirasakan oleh seseorang hanya saja disebabkan oleh faktor-faktor

yang ada di lingkungan pekerjaan. Menurut Everly & Girdani (dalam munandar, 2001) membagi tanda-tanda adanya *disstres* sebagai berikut:

- a. Tanda-tanda Suasana Hati (Mood). Tanda-tanda kehadiran *disstres* yang berkaitan dengan suasana hati dapat berupa menjadi *overexcited*, cemas, merasa tidak pasti, sulit tidur pada malam hari (*somnambulisme*). Menjadi mudah bingung dan lupa, menjadi sangat tidak nyaman dan gelisah serta gugup.
- b. Tanda-tanda Otot Kerangka (Musculoskeletal). Tanda-tanda otot kerangka yang dapat diamati adalah jari-jari dan tangan gemetar, tidak dapat duduk diam dan berdiri di tempat, mengembangkakan *tric*, kepala mulai sakit, merasa otot menjadi tegang atau kaku, menggagap jika berbicara dan leher menjadi kaku.
- c. Tanda-tanda Organ-organ dalam Badan (Visceral). Tanda-tanda organ dalam badan yang dapat dialami seperti perut terganggu, merasa jantung berdebar, banyak berkeringat, tangan berkeringat, merasa kepala ringan atau akan pingsan, mengalami kedinginan, wajah menjadi panas, mulut menjadi kering, mendengar bunyi berdenging di dalam kuping dan mengalami *sinking feeling* di dalam perut.

George & Jones (2005) dampak yang ditimbulkan stres kerja, dimana dampak tersebut dapat dibagi sebagai berikut:

- a. Dampak fisik. Dampak fisik stres meliputi susah tidur, telapak tangan berkeringat, merasa bergejolak, gemetar, hati terasa seperti dipukul-pukul, kenaikan tekanan darah, sakit kepala, pusing, kemuakan, sakit perut, sakit punggung, pembengkakan hati dan kerusakan pada sistem daya tahan tubuh.

Dampak fisik stres yang paling buruk dapat terjadi jika stres dirasakan dalam jangka waktu panjang, seperti sakit jantung, tekanan darah tinggi, penyakit kardiovaskular serta penyakit hati.

- b. Dampak Psikologis. Dampak stres dalam hal psikologis yang paling umum adalah mengalami perasaan penuh stres dan emosi mulai dari suasana hati yang buruk, kecemasan, khawatir dan kesedihan sampai kepada perasaan marah, rasa penghinaan, perasaan tidak enak/kepahitan dan perasaan bermusuhan. Seseorang cenderung memiliki sikap yang negatif pada saat ia mengalami stres. Pegawai yang mengalami stres cenderung memandang negatif beberapa aspek dalam pekerjaan dan organisasinya serta cenderung memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah. Pegawai yang stres juga dapat merasa tidak dihargai, merasa kurangnya kontrol dan merasakan bahwa pekerjaan mereka mencampuri urusan pribadi mereka. Stres kerja yang berkepanjangan dapat juga menimbulkan *burnout*.
- c. Dampak Perilaku. Stres juga memberikan dampak pada perilaku seseorang. Stres pada kadar tertentu akan meningkatkan unjuk kerja pegawai sampai pada batas tertentu. Namun batas tersebut terlewati maka unjuk kerja tersebut menurun. Selain mengurangi unjuk kerja pegawai, dampak stres pada perilaku meliputi ketegangan dalam hubungan interpersonal, ketidakhadiran dan pindah kerja (*turnover*). Pada saat pegawai mengalami stres pada tingkat yang tinggi maka sulit bagi mereka untuk dapat memberikan perhatian dan memahami orang lain baik rekan kerja, bawahan, atasan maupun pelanggan seperti biasanya. Pegawai yang biasanya mudah setuju dapat tiba-tiba menjadi marah juga dapat terjadi pada saat ia

mengalami stress. Selain itu pegawai yang stress juga memiliki hubungan yang tegang dengan pasangan dan keluarga.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek stres kerja dapat dibedakan menjadi aspek biologis/fisik, aspek emosi, aspek kognisi dan aspek perilaku.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Robbins & Rice (dalam Putra, 2016) adalah ahli yang keduanya sepakat bahwa ada faktor individual yang dapat mempengaruhi level stres kerja. Faktor-faktor individual ini disebut sebagai *individual differences* yang merupakan faktor individual yang mempengaruhi tingkat stres kerja seseorang. Terdapat empat variabel dalam *individual differences*, meliputi sebagai berikut:

- a. Persepsi. Persepsi akan memberi pengaruh pada reaksi pekerja terhadap situasi yang dianggap menekan. Pada kondisi yang sama, terdapat perbedaan persepsi antara pekerja yang mendapat teguran dari atasan, perbedaan persepsi memberikan penilaian yang berbeda pula dalam kondisi tersebut. Terdapat pekerja yang mempersepsikan teguran sebagai hal yang buruk dan mengaggap dirinya tidak mampu bekerja dengan baik sehingga pekerja tersebut merasa tertekan, namun disisi lain terdapat juga pekerja merasa harus bekerja lebih baik lagi. Perbedaan persepsi terhadap situasi yang menekan mempengaruhi potensi stres yang terjadi pada pekerja.
- b. Pengalaman Bekerja. Individu yang telah lama bekerja pada sebuah organisasi memiliki sikap resisten yang baik terhadap stres kerja atau pekerja telas resisten terhadap stressor yang ada pada organisasi pekerja.

Individu yang telah lama bekerja memiliki koping yang digunakan oleh pekerja sendiri sebagai mekanisme pekerja menanggulangi stres kerja.

c. *Social Support* (Dukungan Sosial). Individu yang memiliki dukungan sosial dari rekan kerja maupun keluarga memiliki resiko mengalami stres kerja lebih rendah disbanding yang tidak memiliki dukungan sosial. Dukungan sosial yang berasal dari keluarga, teman dan komunitas sangat dibutuhkan, terutama pada pekerja dengan karakteristik pekerjaan yang membutuhkan kebutuhan dukungan sosial yang tinggi. Dalam dukungan sosial ini terbagi atas:

d. Kepercayaan terhadap *locus of control* baik internal maupun eksternal. Pekerja yang memiliki *Internal locus of control* mempercayai bahwa kehidupan pekerja dikontrol oleh diri sendiri. Sedangkan *external locus of control* mempercayai bahwa kehidupan pekerja telah dikontrol oleh kekuatan dari luar dirinya. Dalam situasi stres, *internal locus of control* memberi kecenderungan adanya kepercayaan bahwa pekerja akan mendapat efek yang real dari kondisi tersebut, sehingga pekerja merasa harus melaksanakan sesuatu untuk dapat mengatasi situasi, sedangkan pekerja memiliki *external locus of control* akan lebih pasif dan defensive.

Menurut Wijono (2010) dalam bukunya Psikologi Industri dan Organisasi dalam studi Bidang Gerak Psikologi sumber daya manusia menyebutkan dua faktor penyebab stres, yaitu:

a. Faktor Pekerjaan. Faktor ini meliputi hal-hal yang berkaitan dengan resiko pekerjaan, stres akibat ketidakjelasan peran maupun konflik peran, rendahnya peluang partisipasi dalam mengambil sebuah keputusan,

tingginya tanggung jawab, dan faktor organisasi, seperti tingkat organisasi, organisasi dalam keadaan sulit, perubahan organisasi, dan batas peran.

- b. Faktor di luar Pekerjaan. Faktor ini berhubungan dengan perubahan struktur masa kehidupan, dukungan sosial. *Locus of control* terhadap lingkungan kerja, serta kepribadian dengan tipe A (*introvert*) dan B (*ekstrovert*).

Robbins (Natassia & Indri, 2016) , menyatakan timbulnya stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut :

- a. Faktor lingkungan. Faktor ini berkaitan dengan ketidakpastian situasi lingkungan yang membuat pegawai merasa tidak nyaman sehingga dapat membuat pegawai stres. Faktor ini meliputi perubahan siklus bisnis yang menciptakan keadaan ekonomi yang memburuk maupun ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, kemajuan teknologi yang pesat.
- b. Faktor Organisasi. Faktor ini berkaitan dengan hal-hal yang berasal dari dalam organisasi yang dapat membuat pegawai merasa stres, seperti tuntutan untuk menyelesaikan tugas secara baik dan benar, konflik peran yang terjadi akibat dari ambiguitis peran yang harus dimainkan oleh pegawai, kurangnya dukungan sosial dan rekan maupun hubungan antar pribadi yang buruk, stuktur organisasi, dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada pegawai.
- c. Faktor Pribadi. Faktor ini berkaitan dengan kehidupan pribadi pegawai yang dapat membuat pegawai merasa stres, meliputi hubungan pernikahan maupun hubungan dengan keluarga yang kurang baik, tidak dapat mengelola keuangan dengan baik sehingga mengalami kesulitan secara ekonomi, dan perbedaan dari karakteristik kepribadian seseorang.

Berdasarkan penjelasan diatas terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu: persepsi, pengalam kerja, *social support* (dukungan sosial), faktor pekerjaan, faktor diluar pekerjaan, faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor pribadi.

2.1.4 Dampak Stres Kerja

- a. Dampak stres kerja pada perusahaan. Rendall Schuller (Rini, 2002) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa :
 1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
 2. Mengganggu kenormalan aktifitas kerja
 3. Menurunkan tingkat produktivitas
 4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan, kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.
- b. Dampak stres kerja pada pegawai. Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi bersifat psikis

maupun fisik. Biasanya pekerja atau pegawai yang stres menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (flight) atau freeze (berdiam diri). Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres.

Munculnya stres, baik yang disebabkan oleh sesuatu yang menyenangkan atau sesuatu yang tidak menyenangkan akan memberikan akibat tertentu pada seseorang. Cox (Handoko, 2001) membagi empat jenis konsekuensi yang ditimbulkan stres, yaitu;

- a. Pengaruh psikologis, yang berupa kegelisahan, agresi, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesadaran, harga diri yang rendah.
- b. Pengaruh perilaku, yang berupa peningkatan konsumsi alkohol, tidak nafsu makan atau minum berlebihan, penyalahgunaan obat-obatan, menurunnya semangat untuk berolahraga yang berakibat timbulnya beberapa penyakit. Pada stres kerja juga terjadi peningkatan intensitas kecelakaan, baik di rumah, ditempat kerja atau di jalan.
- c. Pengaruh kognitif, yaitu ketidakmampuan mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan peka terhadap ancaman.
- d. Pengaruh psikologis, yaitu menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat 2 dampak yang ditimbulkan akibat dari stress kerja, yaitu dampak stress kerja pada pegawai dan dampak stress kerja pada perusahaan.

2.1.5 Gejala-gejala Stres Kerja

Stress kerja dalam perusahaan menjadi masalah yang meimbulkan gejala yang berawal dari tuntutan pekerjaan. Menurut Robbins (2013) seseorang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala – gejala yang meliputi:

- a. Physiological (fisiologis), diantaranya: Perubahan metabolisme tubuh, meningkatkan kecepatan jantung dan nafas, meningkatkan tekanan darah dan sakit kepala serta serangan jantung.
- b. Psychological (psikologis), diantaranya: hubungan kerja tidak puas, tegang, gelisah, cemas, kecewa, mudah marah, kebosanan dan menunda pekerjaan.
- c. Behavior (perilaku), diantaranya: perubahan produktivitas, absensi meningkat, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, gelisah dan susah tidur.

Behr dan Newman (dalam Waluyo, 2009) mengkaji ulang beberapa kasus stres pekerjaan dan menyimpulkan 3 gejala dari stres pada individu, yaitu:

- a. Gejala Psikologis. Berikut ini adalah gejala-gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stres kerja:
 1. Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung
 2. Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
 3. Sensitif dan hyperreactivity
 4. Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi

5. Komunikasi yang tidak efektif
 6. Perasaan terkucil dan terasing
 7. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja
 8. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
 9. Kehilangan spontanitas dan kreativitas
 10. Menurunnya rasa percaya diri
- b. Gejala Fisiologis. Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stres kerja adalah:
1. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
 2. Meningkatnya sekresi dari hormon stress
 3. Gangguan lambung
 4. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
 5. Kelelahan fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis
 6. Gangguan pernafasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
 7. Gangguan pada kulit
 8. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
 9. Gangguan tidur
 10. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena kanker
- c. Gejala Perilaku. Gejala-gejala perilaku yang utama dari stres kerja adalah:
1. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan

2. Menurunnya prestasi (performance) dan produktivitas
3. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
4. Perilaku sabotase dalam pekerjaan
5. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas
6. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi
7. Meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi
8. Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas
9. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
10. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 gejala stress kerja, yaitu gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku. Dalam penelitian ini untuk mengukur stress kerja menggunakan gejala-gejala menurut Robbins.

2.1.6 Ciri-ciri Stres Kerja

Robbins dan Judge (Dwi & Eka, 2015) menyebutkan ciri-ciri individu dengan stress kerja, yaitu;

- a. Ciri-ciri Fisiologis. Ciri-ciri fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya

detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

- b. Ciri-ciri Psikologis. Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis, yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menundanda pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau dimana ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat.
- c. Ciri-ciri Perilaku. Ciri-ciri stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Evely dan Girnando (Munandar, 2014), mengatakan ciri-ciri stres kerja akan mempunyai dampak pada suasana hati (*mood*), otot kerangka (*musculoskeletal*) dan organ dalam badan (*vesceral*). Gejala-gejala distress yaitu:

- a. Ciri-ciri suasana hati (*mood*)
1. Menjadi *overexcited*
 2. Cemas
 3. Merasa tidak pantas
 4. Sulit tidur pada malam hari (*somnabulisme*)

5. Menjadi mudah bingung dan lupa
 6. Menjadi sangat tidak enak (*uncomfortable*) dan gelisah (*ill at ease*), menjadi gugup (*nervouse*).
- b. Ciri-ciri otot kerangka (*muscolosketeral*)
1. Jari-jari dan tangan gemetar
 2. Tidak dapat duduk diam atau berdiam di tempat
 3. Mengembangkan *tic* (gerakan tidak sengaja)
 4. Kepala mulai sakit
 5. Merasa otot menjadi tegang atau kaku
 6. Menggagap jika berbicara
 7. Leher menjadi kaku
- c. Ciri-ciri organ-organ dalam badan (*vesceral*)
1. Perut terganggu
 2. Merasa jantung berdebar
 3. Banyak berkeringat
 4. Tangan berkeringat
 5. Merasa kepala ringan atau akan pingsan
 6. Mengalami kedinginan (*cold chills*)
 7. Wajah menjadi 'panas'
 8. Mulut menjadi kering
 9. Mendengar bunyi bordering dalam kuping
 10. Mengalami rasa akan tenggelam dalam perut (*sinking filling*)

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri mengalami stress ialah dampak pada suasana hati (*mood*), otot kerangka (*musculoskeletal*) dan organ dalam badan (*vesceral*). Selain itu, ciri-ciri umum lainnya ialah *somnambulisme* (tidak dapat tidur), merokok berat, peminum minuman keras, khawatir, mudah tersinggung, gelisah, sulit berkonsentrasi dalam pengambilan keputusan, dan masa-masa lelah yang panjang.

2.2 Dukungan Sosial

2.2.1 Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial didefinisikan sebagai informasi dari orang lain bahwa seseorang dicintai, dihargai, dan bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban bersama. Menurut Rietschlin (dalam Taylor, 2012) dukungan sosial dapat berasal dari orang tua, pasangan, atau kekasih, kerabat lain, teman, kontak sosial dan masyarakat. Menurut Allen (dalam Taylor, 2012) orang dengan tingkat dukungan sosial yang tinggi mengalami sedikit stres ketika seseorang menghadapi pengalaman stres dan seseorang mengatasinya dengan lebih berhasil.

Dukungan sosial menurut Gottlieb (dalam Azizah, 2011) sebagai informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan 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.

Dukungan sosial berasal dari keluarga dekat, teman kerja, tetangga dan teman dalam aktivitas kegiatan. Kontak sosial sebenarnya sangat penting bagi

kesehatan fisik dan mental. Penelitian menunjukkan bahwa kontak dan dukungan sosial dapat membantu mengurangi stres, depresi, kegelisahan serta meningkatkan harga diri, kehidupan normal, kesejahteraan dan kualitas hidup, sementara kurangnya dukungan sosial memiliki efek sebaliknya. Efek positif dari dukungan sosial yang baik dapat dijelaskan bahwa dukungan tersebut memiliki dampak langsung pada kesehatan dan kesejahteraan karena memberikan kenyamanan, merasa memiliki tujuan hidup dan keamanan.

Dukungan sosial dapat menurunkan berbagai bentuk stres, meningkatkan mekanisme koping dan meningkatkan kualitas hidup (Hauken, 2020). Dukungan sosial sangat penting dalam setiap proses penting dan krisis dalam kehidupan, banyak orang menarik diri karena tidak mengetahui tentang apa yang harus dilakukan dan perbuat serta bagaimana agar dapat membantu orang lain. Dukungan sosial pada saat krisis sangat penting dan sangat diperlukan (Hauken, 2020).

Larocco dan Jones (Toifur & Prawitasari, 2003) mengungkapkan bahwa dukungan sosial merupakan tindakan menolong yang diperoleh melalui hubungan interpersonal. Dukungan sosial adalah kenyamanan, bantuan, atau informasi yang diterima seseorang melalui hubungan formal dan informal dengan orang lain atau kelompok (Landy & Conte, 2004). Menurut Jonson dan Johnson (dalam Toifur & Prawitasari, 2009) dukungan sosial adalah keberadaan orang lain yang bisa diandalkan untuk dimintai bantuan, dorongan dan penerimaan apabila individu mengalami kesulitan dan masalah. Defenisi yang diberikan oleh tokoh-tokoh di atas menekankan bahwa dukungan sosial didapat seseorang melalui hubungan interpersonal.

Adriani dan Subekti (2004) mendefinisikan dukungan sosial sebagai tindakan yang bersifat menolong atau membantu dengan melibatkan aspek dukungan emosi, bantuan instrument, dukungan informasi dan penilaian dalam interaksinya dengan orang lain di sekitarnya yang bisa menyokong individu dalam mengatasi masalahnya. Cobb, Cohen, Wills & Seeman dalam Kim, Sherman & Taylor (2008) mendefinisikan bahwa dukungan sosial adalah informasi dari seseorang yang berupa cinta dan perhatian, penghargaan dan penilaian, dan bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban bersama.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah bantuan yang berikan oleh seseorang kepada orang lain yang berbentuk perhatian emosional, bantuan instrumental, pemberian informasi dan adanya penilaian pada saat seseorang mengalami kesulitan atau sedang dalam masalah yang didapatkan melalui hubungan interpersonal dengan orang lain.

2.2.2 Aspek-aspek Dukungan Sosial

Taylor (2015) mengemukakan sebuah pendapat mengenai jenis dukungan sosial lainnya, yaitu:

- a. Tangible Assistance. Dapat berbentuk bantuan material, seperti pelayanan, bantuan finansial atau barang.
- b. Informational. Memberikan informasi mengenai hal yang akan dihadapinya, dapat berupa pengalaman.
- c. Emotional. Teman dan keluarga yang sportif akan memunculkan kepedulian emosional bagi mereka yang yang dipedulikan. Kehangatan dan kenyamanan yang dibuat oleh orang lain, dapat membuat seseorang menekan stressnya dari kegiatan stress.

- d. Invisible. Seseorang yang menerima bantuan dari yang lain tetapi tidak menyadarinya, tetapi bantuan itu sangat menguntungkan penerima.

Zimet, dkk. (Ratnasari, 2017) membagi sumber dukungan sosial terdiri dari beberapa sumber yaitu :

- a. Dukungan Keluarga. Dukungan ini mengacu pada sejauh mana dukungan yang diberikan oleh keluarga dapat berpengaruh positif pada kondisi seseorang. Dukungan ini dapat berasal dari orang tua, pasangan, maupun anak. Dukungan keluarga dapat berupa bantuan yang diberikan keluarga dalam menentukan keputusan mampu dalam memenuhi kebutuhan emosional. Adicondro & Purnamasari (Rokhimah, 2015) berpendapat bahwa dengan adanya dukungan keluarga, seseorang akan lebih merasa percaya diri dan mampu merencanakan dan mengontrol pekerjaannya.
- b. Dukungan Teman. Dukungan ini mengacu pada dukungan yang diberikan teman, berupa bantuan dalam menyelesaikan aktivitas yang dilakukan sehari-hari. Bantuan yang diberikan tidak hanya untuk menyelesaikan tugas kerja tetapi bantuan-bantuan lainnya yang berasal dari teman baik yang diartikan sebagai rekan kerja maupun tetangga atau teman di rumah. Menurut Corsini (Darmasaputra & Satiningsih, 2013) seseorang yang mempunyai hubungan dekat dengan orang lain seperti teman cenderung lebih mudah dalam mengelola masalah yang dihadapi setiap hari termasuk yang ditimbulkan dari pekerjaan.
- c. Dukungan Orang Penting. Dukungan ini mengacu pada dukungan yang diberikan orang penting yang sangat berpengaruh dalam hidup seseorang. Orang penting dapat diartikan sebagai orang yang dianggap penting diluar

keluarga dan teman. Dukungan ini digunakan dalam menghadapi perubahan lingkungan, aktivitas yang berbeda, dan kondisi penurunan fisik, Ratnasari (2017) dukungan ini akan membuat seseorang merasa lebih nyaman, dihargai, dan terbantu oleh orang lain.

- d. Dukungan Rekan Kerja. Dukungan dari rekan kerja sangat diperlukan ketika pegawai sudah mencapai pada titik stress terhadap pekerjaan. Robbins (2015) menuturkan memiliki rekan kerja yang supportif dan bersahabat dapat mengurangi stress yang diarahkan oleh pegawai. Stres kerja juga akan berkurang apabila pimpinan langsung memahami kondisi pegawai, memberikan pujian atas kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan minat pribadi terhadap pegawai.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak aspek-aspek dukungan social, namun yang digunakan untuk mengukur dukungan social adalah Tangible Assistance, information, emotional, dan invisible.

2.2.3 Manfaat Dukungan Sosial

Dukungan sosial memiliki manfaat bagi orang yang menerimanya, adapun manfaat dukungan sosial yang dikemukakan House (dalam Winda Juwita Siregar, 2017) diantaranya sebagai berikut :

- a. Dukungan instrumental berupa bantuan fisik sehingga dapat mengurangi beban atau kesulitan yang dihadapi.
- b. Dukungan informatif dapat membantu individu memperoleh informasi yang dibutuhkan, membantu dalam mencari jalan keluar dari kesulitan yang dihadapi, dan memperoleh solusi dari kesulitan,

- c. Dukungan emosional dapat membuat orang merasa nyaman, tenang, merasa ada dalam lingkungan dan dicintai pada saat menghadapi kondisi stressful.
- d. Dukungan penghargaan/penilaian dapat membangun harga diri individu, kompetensi, merasa berharga, meningkatkan kepercayaan diri dan konsep diri.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat manfaat dukungan social yaitu dapat membangun harga diri, kepercayaan diri, mengurangi kesulitan yang dihadapi, serta membuat individu menjadi nyaman.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Reis mengungkapkan (kuriniawati, 2012), ada tiga faktor yang mempengaruhi penerimaan dukungan sosial pada individu, yaitu:

- a. Keintiman, dukungan sosial lebih banyak diperoleh oleh keintiman daripada aspek-aspek lain dalam interaksi sosial, semakin intim seseorang maka dukungan yang diperoleh semakin besar.
- b. Harga diri, individu dengan harga diri akan memandang bantuan dari orang lain merupakan suatu bentuk penurunan harga diri karena dengan menerima bantuan orang lain diartikan bahwa individu yang bersangkutan tidak mampu lagi dalam berusaha.
- c. Kerampilan sosial, individu dengan pergaulan yang luas akan memiliki keterampilan sosial yang tinggi, sehingga akan memiliki jaringan sosial yang luas pula. Sedangkan individu yang memiliki jaringan sosial yang kurang luas maka akan memiliki keterampilan yang rendah.

Cohen dan Syme (Kurniawati, 2012) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektifitas dukungan sosial adalah:

- a. Pemberi dukungan sosial. Dukungan sosial yang diterima melalui dukungan yang sama akan lebih memiliki arti daripada yang berasal dari sumber yang berbeda. Pemberian dukungan dipengaruhi oleh adanya norma, tugas, dan keadilan.
- b. Jenis dukungan. Jenis dukungan yang diterima akan memiliki arti bila dukungan itu bermanfaat dan sesuai atau tepat dengan situasi yang ada.
- c. Penerima dukungan. Karakteristik atau ciri-ciri penerima dukungan sosial akan menemukan keefektifan dukungan. Karakteristik itu seperti kepribadian, kebiasaan, dan peran sosial. Proses yang terjadi dalam dukungan itu dipengaruhi oleh kemampuan penerima dukungan untuk memberi atau mempertahankan dukungan.
- d. Permasalahan yang dihadapi. Dukungan yang tepat dipengaruhi oleh kesesuaian antara jenis dukungan yang diberikan dan masalah yang ada.
- e. Waktu pemberian dukungan. Dukungan sosial optimal disatu situasi tetapi tidak optimal dalam situasi lain. Misalnya saat seseorang kehilangan pekerjaan, individu akan tertolong ketika mendapat dukungan sesuai dengan masalahnya, tetapi apabila sudah bekerja maka dukungan yang lainlah yang diperlukan.
- f. Lamanya pemberian dukungan. Lama atau singkatnya pemberian dukungan tergantung pada kapasitasnya. Kapasitas adalah kemampuan dari pemberian dukungan untuk memberi dukungan yang ditawarkan selama satu periode.

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial itu ada tiga yaitu keintiman, harga diri, dan keterampilan sosial. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas dukungan sosial adalah pemberi dukungan sosial, jenis dukungan, penerima dukungan, permasalahan yang dihadapi, waktu pemberian dukungan, dan lamanya pemberian dukungan.

2.3 Pegawai

2.3.1 Pengertian Pegawai

Menurut Hasibuan (2007) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai perjanjian. Sedangkan menurut Widjaja, A (2006) mengatakan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan, oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga-lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah).

Menurut Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian pasal 1 bab 1 bahwa pegawai negeri adalah setiap warga Negara republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disetarahi tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari pemaparan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu instansi perusahaan, ataupun organisasi dengan jangka kerja dan upah tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2.3.2 Peran dan Tanggung jawab pegawai

Terdapat beberapa peran dan tanggung jawab yang harus dijalankan sebagai pegawai menurut (Wiguna, 2020), sebagai berikut:

- a. Menjaga stabilitas kerja. Menjaga stabilitas kerja adalah sebuah tantangan. Pegurangan dan peningkatam produktivitas pegawai merupakan tahap tertentu yang berkelanjutan untuk memastikan keberlangsungan bisnis dalam suatu perusahaan. Pegawai harus mampu menghadapi berbagai tantangan untuk mempertahankan stabilitas kerja. Seperti memperpanjang periode istirahat dan menggunakan periode istirahat dengan bijak.
- b. Mamatuhi aturan yang ditetapkan. Setiap perusahaan biasanya mempunyai aturan sendiri yang harus dipatuhi semua pegawai. Misalnya tiba tepat waktu, mengenakan pakaian kerja yang sopan dan rapi atau pakaian kerja sehingga perusahaan atau kantor dapat memakai atau menggunakan pakaian kerja.
- c. Menjaga dan menjalin komunikasi yang baik. Pegawai harus pandai memelihara dan membangun komunikasi antara mereka dan bos mereka, pegawai dan pelanggan. Komunikasi yang baik dapat dilakukan oleh pegawai adalah komunikasi internal dan eksternal yang tujuannya untuk memperkuat hubungan demi kepentingan keberlanjutan perusahaan dan untuk mengembangkan hubungan bagi pegawai itu sendiri.

- d. Menghormati banyak orang. Seorang pegawai harus menghargai dan menghormati bos, kolega dan pelanggannya. Menghormati kolega adalah bentuk apresiasi karena menjadi mitra yang dapat diundang untuk bekerja sama dengan baik.
- e. Memberi peringatan. Berikan peringatan dan ambil langkah bijak jika anda mencurigai adanya pelanggaran hukum, pedoman dan kode etik yang terdapat dalam perusahaan.
- f. Menjaga privasi. Pegawai memiliki andil yang sangat besar dalam suatu perusahaan, termasuk menjaga kerahasiaan perusahaan seperti informasi atau data yang tersimpan di perusahaan.
- g. Menjaga nama baik perusahaan. Seorang pegawai wajib menjaga nama baik perusahaan, bagaimanapun kondisi kinerja, perusahaan atau sikap manajer atau pegawai tidak boleh mengungkapkan hal ini. Terutama bagi orang yang bukan bagian dari perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa peran dari seorang pegawai adakah untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan mematuhi segala aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan demi menjaga nama baik perusahaan.

2.4 Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja

Hariandjo (Tanjungsari, 2011) mendefenisikan stres kerja sebagai ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang ketika dihadapkan pada tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya peluang yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik. Ilyas (Minarsih, 2011) mengatakan bahwa jika banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan

fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi penyebab terjadi stress. Menurut Jamal & Baba (2017) stres kerja terjadi ketika seseorang mendapatkan tuntutan yang berlebihan secara rutin dan tidak mampu untuk menangani situasi tersebut. French, Rogers, & Cobb (Wijono, 2010) berpendapat bahwa stres kerja merupakan ketidakcocokan antara kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dengan tuntutan pekerja dan ketidakcocokan antara kebutuhan seseorang dengan lingkungan kerjanya.

Pegawai berperan penting dalam kemajuan perusahaan dengan mencapai tujuannya. Untuk itu agar pegawai bekerja secara optimal, salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah stres kerja yang dialami oleh pegawai. Hal ini dikarenakan pada jangka pendek, stres yang dibiarkan dapat menyebabkan pegawai merasa tertekan sehingga tidak dapat bekerja secara optimal dan prestasi kerja pun terpengaruh. Pada jangka panjang, apabila pegawai tidak mampu menahan stres kerja, dapat membuat pegawai tidak mampu lagi bekerja di kantor (Rahayu & Saleh, 2017).

Untuk itu, salah satu yang dibutuhkan dalam mengurangi stres kerja yang dialami pegawai adalah dengan dukungan sosial (Imoratin & Ranu, 2014). Menurut Fardila, Rahmi, & Putra (2014) dukungan sosial adalah yang didapatkan seseorang dapat berguna sebagai pelindung (*buffering effect*) terhadap efek negatif yang ditimbulkan dari stres, sehingga dukungan sosial memegang peranan penting dalam memelihara kondisi psikologis seseorang agar tidak mengalami tekanan. Menurut Cohen & Hoberman (Isnawati & Suhariadi, 2013) dukungan sosial mengaju pada berbagai sumber daya yang disediakan oleh hubungan antar pribadi seseorang.

Keluarga merupakan lingkungan pertama bagi seseorang untuk menjadi tempat berbagi suka maupun duka sehingga bantuan dari keluarga merupakan hal yang penting bagi seseorang dalam menjalani segala aktivitasnya (Ratnasari, 2017). Dukungan yang berasal dari keluarga berupa semua hal yang bersifat bantuan positif dalam menentukan keputusan dan memenuhi kebutuhan emosional, seperti apresiasi dari setiap tindakan positif yang dilakukan, perhatian, memberi informasi, menjadi pendengar yang baik, bantuan secara finansial, dan membantu dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu. Fardila, Rahmi, & Putra (2014) menambahkan bahwa keluarga dapat memenuhi kebutuhan yang bersifat praktis dan kebutuhan akan adanya seseorang yang dapat diandalkan. Dengan adanya dukungan dari keluarga akan membuat pegawai merasa bahwa dirinya diperhatikan dan dicintai sehingga dapat mencegah maupun mengurangi pegawai mengalami stres kerja.

Dukungan dari teman dapat berupa bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat berjalan lancar dan selesai tepat waktu. Selain itu bantuan dari teman dapat berupa materi, memberi dorongan ketika *performance* seseorang sedang turun, serta memberikan ide-ide yang dapat membantu. Pekerjaan yang berjalan lancar akan mengurangi stres kerja sehingga seseorang dapat bekerja secara optimal. Dukungan teman tidak hanya berasal dari rekan kerja tetapi juga dengan teman dilingkungan sekitar rumah atau sahabat yang dapat mempengaruhi kondisi seseorang. Dengan adanya dukungan teman, seseorang akan merasa lebih nyaman, tidak sendirian, dan dipedulikan sehingga dapat mengurangi stres kerja yang dialami oleh seseorang tersebut.

Dukungan orang penting merupakan bantuan yang berasal dari seseorang yang sangat berpengaruh dalam kehidupan seseorang selain keluarga dan teman. Dukungan orang penting dapat berupa menjadi pendengar yang baik ketika seseorang mengalami suka maupun duka, memberikan pandangan terkait dengan permasalahan yang sedang dihadapi, meminjamkan bantuan secara materi, dan selalu mendukung setiap keputusan yang akan maupun telah dibuat. Dengan adanya dukungan tersebut akan membuat seseorang lebih percaya diri dalam menjalankan aktivitas sehari-hari khususnya dalam membuat keputusan. Selain itu, dukungan tersebut akan membuat seseorang merasa lebih nyaman, dihargai, dan dicintai. Orang penting ini dapat memberikan dampak yang sangat positif dalam menekan stres kerja yang dirasakan oleh seseorang. Hal ini dikarenakan, seseorang yang penting biasanya menjadi orang yang paling dipercaya dalam memberikan kenyamanan dan membantu seseorang dalam mengambil suatu keputusan maupun membahas terkait dengan masalah yang sedang dihadapi.

Pegawai membutuhkan dukungan dan bantuan ketika bekerja untuk mencapai tujuan dari kantor. Hal ini didukung oleh pernyataan Sears (Aprizal, *et al*, 2008) bahwa kinerja akan menjadi lebih baik apabila diselesaikan dengan adanya kehadiran orang lain yang dapat disebut sebagai dukungan sosial. Selain itu, dukungan sosial yang didapat dari pegawai akan membantu pegawai dalam melakukan pekerjaannya (memperbaiki kesalahan dan membantu dalam mengatasi kesulitan). Perilaku saling mendukung dapat diberikan dalam bentuk pemberian saran, umpan balik, penghargaan, bantuan nyata diperoleh dari hubungan sosial yang akrab atau juga melalui kehadiran orang lain.

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

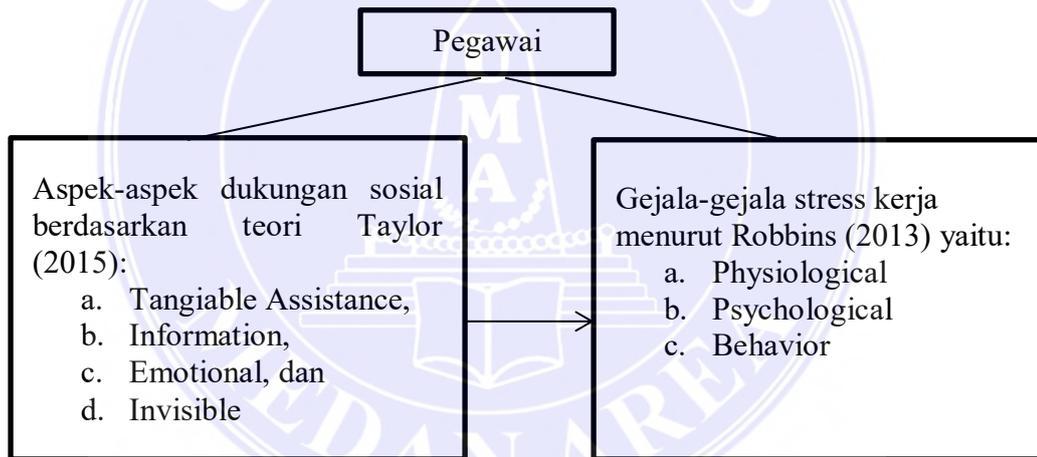
Hasil penelitian Bolger, Zuckerman dan Kessler (2000) melakukan penelitian untuk melihat bagaimana efek dukungan sosial pada saat seseorang mengalami stres, terutama yang berkaitan dengan kecemasan dan depresi. Hasil penelitiannya mengungkap bahwa dukungan sosial meningkatkan kemampuan beradaptasi terhadap stressor pada umumnya. Dari hasil penelitian Evangli, Arthur, dan John (2020) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja, konflik peran dan dukungan sosial dengan stres kerja. Dukungan sosial merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian maka diharapkan bagi para pegawai untuk dapat memahami faktor-faktor penyebab stres kerja khususnya beban kerja, konflik peran, dan dukungan sosial sehingga dapat dilakukan pengendalian terhadap stres kerja yang dialami.

Ditambahkan oleh penelitian Oktiva (2019) berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan terdapat hubungan negatif dan signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada pegawai perempuan yang artinya semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah stres kerja dan

begitu sebaliknya. Kategorisasi dukungan sosial pada penelitian ini rendah sedangkan kategorisasi stres kerja sedang.

Berdasarkan penjelasan dukungan sosial tersebut, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dapat berpengaruh untuk mencegah maupun mengurangi stres kerja yang dialami oleh pegawai. Pegawai yang memperoleh dukungan sosial akan lebih mampu mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga dapat bekerja secara optimal, menyelesaikan permasalahan baik permasalahan pekerjaan maupun pribadi, dan pegawai mengatur stres dengan baik.

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada tahun 2022 pada saat pengajuan judul sampai dengan tanggal 11 Mei 2022 melaksanakan Seminar Proposal. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 3 Juni 2024 sampai dengan tanggal 2 Agustus 2024 pada pegawai di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Medan. Sedangkan Seminar Hasil dilaksanakan pada tanggal 29 Agustus 2024. Pada penelitian tersebut peneliti melakukan penelitian kepada pegawai sebanyak 43 orang.

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian diadakan di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Medan yang beralamat di Jl. Jenderal Besar A.H. Nasution No.6 Pangkalan Masyhur, Kec. Medan Johor, Medan, Indonesia 20219.

3.2 Alat dan Bahan Penelitian

3.2.1 Alat

Peneliti menggunakan alat ukur dengan model Skala Likert melalui skala dukungan sosial dan skala stress kerja. Skala adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik individu (Siregar, 2013). Penelitian ini menggunakan pengolahan data dengan program IBM SPSS for windows.

3.2.2 Bahan penelitian

Dalam penelitian ini bahan penelitian adalah berupa kertas, alat tulis dan media elektronik yang berbasis web yaitu Google form.

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode korelasional. Metode korelasional merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2014) mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menguak angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

3.3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2019) mengatakan variabel penelitian pada dasarnya adalah salah satu suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang ditetapkan oleh peneliti untu dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Maka dari itu, peneliti telah menetapkan variabel yang akan diteliti, yaitu :

1. Variabel Terikat : Stres Kerja (Y)
2. Variabel Bebas : Dukungan sosial (X)

3.3.3 Defenisi Operasional

a. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu sikap yang mengacu pada suatu perasaan yang menekan dalam diri individu dalam menghadapi pekerjaannya sehingga menimbulkan respon fisik dan emosional yang terjadi ketika persyaratan kerja tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan individu.

Pengukuran stres kerja menggunakan berdasarkan gejala-gejala stress kerja menurut Robbins (2013) yaitu *physiological*, *psychological* dan *behavior*.

b. Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah bantuan yang berikan oleh seseorang kepada orang lain yang berbentuk perhatian emosional, bantuan instrumental, pemberian informasi dan adanya penilaian pada saat seseorang mengalami kesulitan atau sedang dalam masalah yang didapatkan melalui hubungan interpersonal dengan orang lain.

Adapun aspek-aspek dukungan sosial yang dipakai dalam penelitian ini seperti yang telah disebutkan di atas merupakan aspek-aspek dukungan sosial berdasarkan teori Taylor (2015). Dukungan sosial dapat dibagi menjadi *tangible assistance*, *information*, *emotional*, dan *invisible*.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data ialah skala. Skala merupakan alat ukur yang digunakan untuk menguantifikasi informasi yang diberikan oleh suatu subyek dalam menjawab pertanyaan maupun pernyataan yang telah dirumuskan ke dalam kuesioner. Dalam penelitian ini, terdapat dua skala alat ukur yaitu skala stres kerja dan skala dukungan sosial.

Skala diatas menggunakan skala Likert dengan empat Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Mengacu pada pendapat Sugiyono (2016) berpendapat bahwa skala penelitian yang sudah dilakukan pengisian agar hasil penelitian valid, dan reliabel, butir – butir pertanyaan dalam kuesioner perlu dilakukan uji validasi dan realibilitas.

a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang artinya adalah sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Azwar, 2014). Pengukuran dapat dikatakan validitas yang tinggi apabila menghasilkan data secara akurat memberikan gambaran mengenai variable yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran tersebut. Akurat yang di maksud adalah tepat dan cermat sehingga jika tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka pengukurannya memiliki validitas rendah. Validitas pada masing-masing skala yang di uji dalam penelitian ini menggunakan teknik Corrected Item-Total Correlation (CITC) dengan memanfaatkan program IBM SPSS for windows dengan koefisien validitas lebih dari 0,300 ($>0,300$).

b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi. Istilah reliabilitas memiliki berbagai macam, yaitu konsistensi, keandalan, keterpercayaan, kestabilan, dsb (Saifuddin, 2020). Artinya, hasil dari pengukuran dapat di percaya hanya jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran di waktu yang berbeda terhadap kelompok yang sama didapatkan hasil yang relative sama, selama aspek dimensi berperilaku yang diukur dalam diri sampel penulisan belum berubah (Azwar, 2014).

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan memanfaatkan program IBM SPSS for Windows versi 26 dengan ko koefisien reliabilitas Cronbach Alpha. Menurut Saifuddin (2020) suatu konstruk dapat dikatakan reliable jika nilai koefisien reliabilitasnya adalah lebih dari 0,700 ($> 0,700$).

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistic dengan bantuan program *Statistical Product and Servis Solution (SPSS)*. Untuk melakukan uji reliabilitas dan validitas skala, uji normalitas data, uji linearitas data, dan uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yang meliputi:

- a. Uji Normalitas. Adapun maksud dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah distribusi data dari penelitian masing-masing variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat telah menyebar secara normal. Uji normalitas dianalisis dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov goodness of fit test* dengan menggunakan program SPSS 26 *for windows*.

- b. Uji Linearitas. Uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel terikat memiliki hubungan yang linear dengan variabel bebas. Uji linearitas menggunakan program SPSS 26 *for windows*.

3.6 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

3.6.1 Populasi

Menurut Djawranto (dalam hidayat, 2017) populasi atau universe adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti, dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, dan benda-benda. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura TPH Medan dengan jumlah sebanyak 43 orang.

3.6.2 Teknik Pengambilan Sampel

Metode maupun teknik pengambilan sampel adalah cara yang digunakan untuk mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan prosedur tertentu dalam jumlah yang sesuai dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang benar-benar dapat mewakili populasi (Hadi, 2015). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Teknik total sampling*. Teknik total sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

3.6.3 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan dalam penelitian atau objek yang digunakan sebagai sumber data (sugiyono, 2017). Berdasarkan pendapat dan karakteristik sampel di atas, maka jumlah sampel yang digunakan

dalam penelitian ini yaitu 43 pegawai. Di bagian bidang kepegawaian, bidang Program dan Perencanaan, bidang Sarana dan Prasarana dan bidang Penyuluhan.

3.7 Prosedur Penelitian

3.7.1 Persiapan Penelitian

Adapun yang menjadi persiapan yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini meliputi:

a. Persiapan administrasi

Penelitian diadakan di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Medan yang beralamat di Jl. Jenderal Besar A.H. Nasution No.6 Pangkalan Masyhur, Kec. Medan Johor, Medan, Indonesia 20219. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 3 Juni 2024 sampai dengan tanggal 2 Agustus 2024. Peneliti melaksanakan penelitian setelah mendapatkan izin dari kepala dinas yang kemudian diakhiri dengan keluarnya surat selesai penelitian yang menerangkan bahwasanya benar peneliti telah selesai pengambilan data penelitian di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Medan.

b. Persiapan alat ukur

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan pada proses pengumpulan data. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stress kerja dan skala dukungan sosial yang peneliti buat berdasarkan aspek-aspek dari kedua variabel tersebut.

1. Skala Stres Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model skala likert sehingga untuk mendapatkan data yang diharapkan peneliti menggunakan skala stres kerja. Skala stress kerja peneliti buat berdasarkan gejala-gejala stress kerja menurut

Robbins (2013) yaitu physiological, psychological dan behavior. Skala ini terdiri dari 30 item pernyataan yang disajikan dengan menggunakan skala likert yang mencakup 15 pernyataan Favourable (pernyataan yang mendukung) dan 15 pertanyaan Unfavourable (pernyataan tidak mendukung). Adapun penyebaran item dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Penyebaran skala Stres Kerja

Gejala-gejala Stres kerja	Indikator	Jumlah Item		Jumlah
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
Physiological	• Kecepatan jantung dan nafas	4	19	2
	• Meningkatkan tekanan darah dan sakit badan	1, 7, 10	16, 22, 25	6
	• Sakit kepala serta serangan jantung	13	28	2
Psychological	• Hubungan kerja tidak puas	8	17	2
	• Tegang, gelisah, cemas, kecewa, dan mudah marah	2, 11	23, 26	4
	• Kebosanan dan menunda pekerjaan	5, 14	20, 29	4
Behavior	• Perubahan produktivitas,	6, 9, 15	18, 21, 24	6
	• Absensi meningkat	3, 12	27, 30	4
Total		15	15	30

2. Skala Dukungan Sosial

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model skala likert sehingga untuk mendapatkan data yang diharapkan peneliti menggunakan skala dukungan sosial. Skala dukungan sosial yang digunakan adalah skala yang peneliti buat berdasarkan aspek-aspek dukungan social menurut Taylor (2015) yaitu tangible assistance, information, emotional, dan invisible. Skala ini terdiri dari 34 item pernyataan yang disajikan dengan menggunakan skala likert yang mencakup 17 pernyataan Favourable (pernyataan yang mendukung) dan 17 pertanyaan

Unfavourable (pernyataan tidak mendukung). Adapun penyebaran item dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Penyebaran skala Dukungan Sosial

Aspek-aspek dukungan sosial	Indikator	Jumlah Item		Jumlah
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
Tangible Assistance	• Pelayanan	5, 9, 13, 15	18, 22, 30, 32	8
	• Bantuan finansial atau barang	1	26	2
Informational	• Pemberian nasehat ataupun saran	6, 10	19, 27	4
	• Pengarahan yang berguna bagi seseorang lain untuk menyelesaikan masalah	2	23	2
Emotional	• Perhatian dan simpati	7, 11	24, 28	4
	• Kepedulian	3	20	2
Invisible	• Dukungan yang dari luar kesadaran penerima	4, 8, 12, 14, 16, 17	21, 25, 29, 31, 33, 34	12
Total		17	17	34

3.5.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 3 Juni 2024 sampai dengan tanggal 2 Agustus 2024 pada pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Medan. Pegawai yang ikut dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Setelah dilakukan pengisian skala penelitian oleh 43 pegawai dengan menyebarkan skala secara online melalui google form, maka langkah selanjutnya adalah mengunduh jawaban dari skala stress kerja dan skala dukungan sosial. Hal ini menjadi data induk penelitian.

Untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dibuat valid dan reliable maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur psikologi yang digunakan dalam penelitian. Data yang telah terkumpul, selanjutnya dilakukan skoring terhadap aitem-aitem pernyataan pada skala, kemudian skor

yang merupakan pilihan subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke program *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data. Selanjutnya setelah data didapatkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 26 *for windows*.

Pengambilan data penelitian ini menggunakan metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai). Pada metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai), penyebaran kuesioner atau pengambilan data dilakukan hanya satu kali saja, dalam arti data subyek yang sudah terkumpul akan digunakan untuk data uji coba dan juga digunakan sebagai data penelitian.

Dalam proses pengambilan data peneliti menggunakan google form. Hal tersebut digunakan dikarenakan google form cara yang tepat digunakan karena banyaknya pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Medan. Selain itu, penggunaan google form juga dipilih karena pegawai dapat mengisi diluar jam kerja dan tidak harus pada saat jam kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Sesuai temuan penelitian yang diperoleh, bisa ditarik kesimpulan diantaranya, berdasarkan hasil analisis korelasi product moment terlihat bahwasanya ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stress kerja. Temuan ini diambil berdasarkan pada *coefficient correlation* $r_{xy} = -0,450$ dengan taraf signifikansi $p = 0,002 < 0,05$., artinya hipotesis yang berbunyi ada hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan stress kerja diterima.

Selanjutnya koefisien determinasi (r^2) keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen ialah $r^2 = 0,202$. Hal ini memperlihatkan bahwasanya dukungan sosial mempunyai kontribusi terhadap stress kerja sebesar 20,2% sehingga sisanya 79,8% dipengaruhi oleh faktor lain selain faktor dukungan sosial yaitu terdapat tiga faktor yang memengaruhi stres di lingkungan kerja, yakni faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu.

Hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa stress kerja tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 70 dan mean empiriknya sebesar 90.67. Selanjutnya dukungan sosial dapat disimpulkan memperoleh hasil rendah dengan nilai hipotetik sebesar 82,5 dan nilai empiriknya sebesar 68.29.

5.2 Saran

Berdasarkan pada simpulan yang sudah diuraikan, selanjutnya dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Sampel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat bahwa stres kerja memperoleh hasil tinggi, maka disarankan kepada pegawai diharapkan dapat membina komunikasi yang baik agar keluhan bisa tersampaikan, selain itu pergunakan waktu istirahat semaksimal mungkin. Selanjutnya dapat meningkatkan dukungan sosial dengan cara memiliki rasa keterikatan dengan rekan, sikap menolong, empati, dan saling memberikan motivasi, semua harus memiliki peran aktif saling memberikan cara pandang masing-masing disampaikan secara positif untuk menaikkan dan meningkatkan dukungan sosial antar pegawai.

2. Lembaga Pemerintahan

Diharapkan pimpinan kantor lebih memperhatikan pegawai yang sudah bekerja. Karena tingkat stress tinggi, diharapkan pimpinan memberikan pelatihan-pelatihan yang memperkuat kerjasama dan empati antara karyawan dalam bentuk keagamaan agar karyawan bisa mengatur emosi dan perilaku yang dihadapi.

3. Peneliti Selanjutnya

Disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk melakukan screening terhadap sampel sehingga sampel yang digunakan tepat dan mempertimbangkan faktor lain yang mempunyai keterkaitan dengan perilaku stress kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor beban kerja, faktor lingkungan kerja dan lain sebagainya.

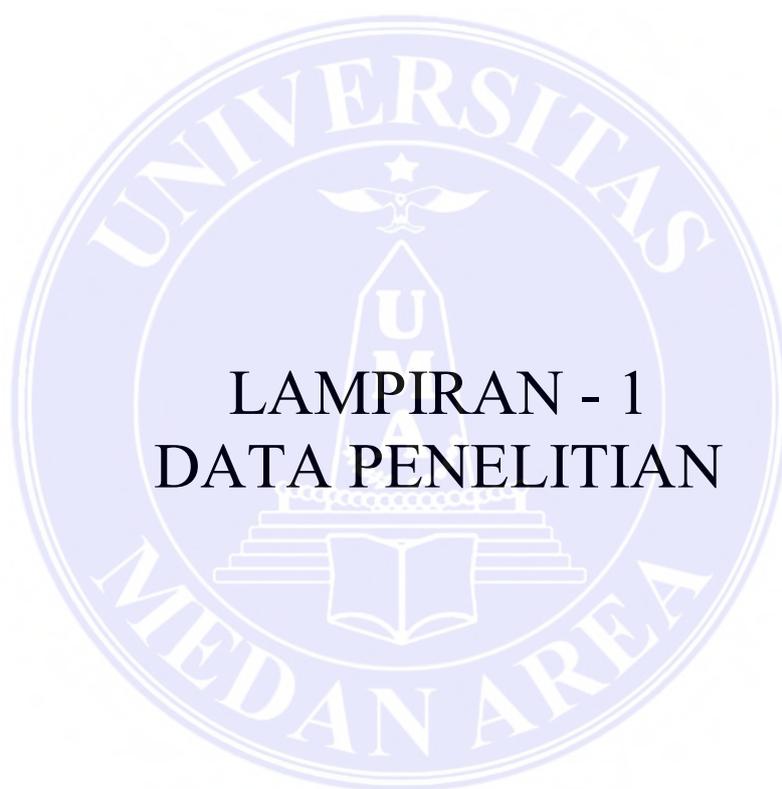
DAFTAR PUSTAKA

- Alves, M. G. D. M., Chor, D., Faerstein, E., Lopes, C. D. S., & Werneck, G. L. (2004). Short Version of The Job Stress Scale: A Portuguese-Language Adaptation. *Revista de Saude Publica*, 38(2), 164–171.
- Andriani, R. & Subekti, E. M. A. (2004). Pengaruh Persepsi Mengenai Kondisi Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Tingkat Burnout pada Perawat IRD RSUD dr. Soetomo Surabaya, *INSAN*. Vol. 6(1).
- Anuari, R., Utami, H. N., & Prasetya. A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 102-109.
- Aprizal, S. (2008). *Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. HB. Sa'anin Padang* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Awalia, M. J., Medyati, N. J., & Giay, Z. J. (2021). Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Kwaingga Kabupaten Keerom. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 5(2). [Http://Dx.Doi.Org/10.58258/Jisip.V5i2.1824](http://Dx.Doi.Org/10.58258/Jisip.V5i2.1824)
- Azizah, L. M. (2011). *Keperawatan Lanjut Usia*. Graha Ilmu
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Pustaka Pelajar.
- Bolger, N., Zuckerman, A. & Kessler, R. C. (2000). Invisible Support and Adjustment to Stress. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 79 (6).
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. CV Alfabeta.
- Fahmi, S. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12(3), 107-116.
- Fardila, N., Rahmi, T., & Putra, Y. Y. (2017). Hubungan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kesiapan Menghadapi Pensiun Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*.
- Fitriana. (2005). Hubungan Dukungan Sosial dengan Stres pada Wanita Menopause. *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia.
- George, M. J. & Jones, G.R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior International Edition, 4th Edition*. Pearson Prentice Hall.

- Greenberg, J. S. (2004). *Comprehensive Stres Management*. The McGraw-Hill Companies.
- Handoko. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. BPFY-Yogyakarta.
- Haqqoh, A. (2016). Stres Kerja Karyawan Dan Kemampuan Berpikir Divergen. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 4(1), 16-30.
- Hauken, M. A. (2020). *Social Support: importance Of Social Support During The Coronavirus Outbreak*. Centre for Crisis Psychology, University of Bergen
- ILO. (2020). COVID-19 and World of Work: Impacts and Responses. International Labour Organization (ILO) Note. 27 May 2020. *International Labour Organization (ILO) Note, March*.
- Isnawati, D. (2013). *Hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri masa persiapan pensiun pada karyawan PT pupuk kaltim* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Jamal, M. & Baba, V. V. (2017). Job Stres and Burnout Among Canadian Managers and Nurses : An Empirical Examination. *Canadian Journal of Public Health*, 91(6), 453-458.
- Kim, H. S., Shereman, D. K. & Taylor, S. E. (2008). Culture and Social Support. *American Psychologist, Journal of The American Psychological Association*. Vol. 63(6).
- Kusumajati, D. A. (2010). Stres Kerja Karyawan. *Humaniora*, 1(2), 792-800.
- Landy, F. J & Conte, J. M. (2004). *An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Mc. Graw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2001), *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marchelia, V. (2014). Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(1), 130-143.
- Matondang, Z. (2009). Validitas Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*, 6(1), 87-97.
- Minarsih, M. (2011). Hubungan Beban Perawat Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di IRNA Non Bedah RSUP. DR. M. Djamil Padang. *Skripsi (Tidak diterbitkan)*. Padang: Fakultas Keperawatan Universitas Andalas.
- Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Natassia, R. & Indria, V. (2016) Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja dan Faktor Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia

- (Persero) Kantor Area II Padang. *Journal of Economic and Economic Education*, 4(2), 233-239.
- Noviati, N. P. (2015). Stres Kerja Ditinjau Dari Kecerdasan Emosi, Modal Psikologis, dan Dukungan Sosial. *Psikologika*, 20(1), 27-38.
- Nurmalasari, O. (2019). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Guru Perempuan* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Permatasari, H. I., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 87-95.
- Rahayu, R., Remmang, H., & Saleh, H. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telesindo Shop cabang Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVI*, 3(5), 97-111.
- Ratnasari, Z. (2017). Dukungan sosial dan work life balance pada karyawan dengan sistem shift. *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia.
- Riadi, E. (2006). *Statistika Penelitian, Analisis Manual dan IBM SPSS*. CV. Andi Offset.
- Robbins, S. (2013). *Organizational Behavior Fifteen Edition*. United States of America: Prentice Hall.
- Rustiana, E. R. (2006). Dukungan Sosial dan Pengaruhnya Bagi Kesehatan. *Jurnal Kemas*, 1(2).
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 2(1), 13-26.
- Sanggusti, A. M. (2017). Hubungan Pemaaf Dan Stres Pada Karyawan Generasi Y di Sektor Pelayanan Restoran. *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. PT Elex Media Komputindo
- Setiani, R., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Karyawan Di Puskesmas Kasihan 1 Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 270 –. <https://doi.org/10.32477/Jrabi.V3i1.685>
- Setiyana, V. Y. (2013). Forgiveness Dan Stres Kerja Terhadap Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2). 376-396.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Taylor, S. E. (2015). *Health Psychology: 9th edition* McGraw-Hill Education.
- Toifur & Prawitasari, J. E. (2003). Hubungan Antara Status Sosial Ekonomi, Orientasi Religius dan Dukungan Sosial dengan Burnout Pada Guru Sekolah Dasar Di Kabupaten Cilacap. *Sosiohumanika*. Vol. 16A (3)
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1(1), 35-40.
- Tyas, A. A. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Forum Ilmiah*, 10 (3), 322-330.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Penerbit Qiara. Media.
- Wardani, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat NTB. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Syariah - ALIANSI*, 3(1), 90–105. <https://doi.org/10.54712/Aliansi.V3i1.174>
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.
- Weken, M. E., Mongan, A. E., & Kekenusa, J. S. (2020). Hubungan antara Beban Kerja, Konflik Peran, dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja Pada Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Manado Pada Masa Pandemi Covid-19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(4), 80-88.
- Widistiar, D. (2016). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Narapidana Wanita. *Skripsi (Tidak diterbitkan)*. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Widjaja, A. W. (2006). *Administrasi Kepegawaian*. Rajawali
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Fajar Interpratama Offset.
- Wulandari, D. (2023). Studi "Health on Demand 2023": Mayoritas Karyawan Indonesia Stres karena Work Pressure, Poor Leadership, dan Toxic Culture. *Mix Marketing Communication*. <https://mix.co.id/marcomm/news-trend/studi-health-on-demand-2023-mayoritas-karyawan-indonesia-stres-karena-work-pressure-poor-leadership-dan-toxic-culture/>, diakses pada tanggal 8 Agustus 2024



LAMPIRAN - 1 DATA PENELITIAN

Data penelitian Dukungan Sosial

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jumlah		
1	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	3	4	1	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	94		
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	94		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89		
4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	110		
5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	86		
6	4	1	1	4	1	1	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	75	
7	3	2	1	4	2	1	2	4	4	3	4	4	4	1	4	3	4	1	4	1	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	92	
8	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	87		
9	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	99		
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	109		
11	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	84	
12	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	87		
13	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	109		
14	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	106		
15	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	77		
16	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	93		
17	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	95		
18	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	110		
19	2	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	101	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
21	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	1	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	100		
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	108	
23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
24	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	1	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	101		
25	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	82		
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	116		
27	4	1	1	3	1	1	4	3	3	2	4	1	3	4	4	4	3	1	3	1	3	1	3	1	1	4	3	3	2	4	1	3	76
28	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	1	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	93		
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	93	
30	4	3	1	4	3	1	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	96	
31	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	108		
32	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	107		
33	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	
34	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	108		
35	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	95	
36	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	105		
37	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	88	
38	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	88	
39	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	81		
40	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	86		
41	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	92		
42	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	83		
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	88		

Data Penelitian Stres Kerja

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	Jumlah	
1	3	3	3	3	1	2	1	3	2	3	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	59	
2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	90	
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	89	
4	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	55		
5	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	97		
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34		
7	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	92	
8	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	91	
9	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	1	63	
10	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	85	
11	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	97	
12	2	2	1	3	3	2	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	1	3	1	3	2	3	1	3	3	79	
13	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	42	
14	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	1	3	3	3	91	
15	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	82
16	1	1	2	3	3	3	3	1	3	1	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	3	3	78
17	1	3	1	1	2	1	3	1	2	3	1	3	3	3	3	1	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	1	74	
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40	
19	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	54
20	1	1	1	1	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	44
21	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	56
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34
23	1	3	1	3	2	3	2	1	2	3	1	3	2	1	3	3	2	3	2	2	1	3	1	2	2	3	1	1	2	3	2	3	3	1	71	
24	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	90
25	1	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	91
26	1	3	1	1	3	1	1	1	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	58
27	1	3	1	1	1	2	3	1	3	1	2	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	3	3	1	2	1	3	3	3	1	1	1	63
28	1	1	1	1	3	1	3	1	2	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	1	1	3	1	1	1	63
29	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	99
30	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	3	1	83	
31	1	1	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	77	
32	1	2	1	3	1	2	3	3	2	1	1	1	2	2	3	1	2	3	1	1	1	2	3	1	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3	68	
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34
34	3	2	1	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	82
35	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	91
36	1	3	3	1	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	78	
37	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
38	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	95
39	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	91
40	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	97
41	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	89	
42	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	85	
43	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	3	2	72



Identitas Responden

Nama (inisial) :

Jenis Kelamin :

Usia :

Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas (nama, jenis kelamin, usia) Anda
2. Bacalah pernyataan-pernyataan berikut dengan cermat
3. Pilih jawaban yang sesuai dengan diri anda dan dengan jujur serta jangan terpengaruh pada jawaban teman anda.
4. Islah dengan lengkap dan usahakan jangan sampai ada nomor yang terlewatkan.
5. Jawaban anda tidak ada yang salah dan tidak akan mempengaruhi penilaian akademik anda
6. Berilah tanda () pada salah satu pilihan yang sesuai (cocok) dengan diri anda

Keterangan :

Pilih SS : bila anda **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan

Pilih S : bila anda **SETUJU** dengan pernyataan

Pilih TS : bila anda **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan

Pilih STS : bila anda **SANGAT TDAK SETUJU** dengan pernyataan

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mendapat bantuan dari rekan kerja ketika mengalami kesusahan saat bekerja	✓			

Jika anda memilih SS berarti pernyataan tersebut menggambarkan diri anda.

SKALA A

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Disaat bekerja di tempat kerja, kepala terasa berat				
2	Tersinggung ketika saya dikritik oleh teman kerja				
3	Saya sering tidak bekerja tanpa izin				
4	Dada berdetak kencang saat berada diruang kerja				
5	Terasa bosan jika setiap hari harus melakukan pekerjaan yang sama				
6	Saya sering melamun saat tengah bekerja				
7	Ketika membuat laporan badan terasa tanpa tenaga				
8	Merasakan ketidakpuasan dengan hasil kerja jika terlalu lama mengerjakan pekerjaan				
9	Banyak pekerjaan saya yang kurang maksimal saya kerjakan				
10	Ketika berhadapan dengan atasan terasa tegang dan perut sakit				
11	Konsentrasi saya kacau ketika pekerjaan menumpuk				
12	Saya sering terlambat masuk kerja karena kurang bersemangat				
13	Ketika saya bekerja diawasi oleh atasan, saya tidak tenang dan kepala saya terasa berat.				
14	Banyak pekerjaan yang sering saya tunda				
15	Saya menghindari dari para senior				
16	Saya terasa bugar ketika bekerja				
17	Saya selalu menerima saran dan kritik dari siapa pun				
18	Saya selalu datang kerja tepat waktu				
19	Tidak ada gejala sesak nafas ketika berada diruang kerja				
20	Saya menikmati apa pun yang saya kerjakan				
21	Saya melakukan pekerjaan yang bermanfaat setelah semua pekerjaan selesai				
22	Badan saya kuat mengetik laporan yang memakan waktu lama				
23	Walaupun saya bekerja dalam waktu yang relatif lama saya tetap kuat				
24	Saya selalu tampak santai meski banyak masalah pekerjaan				

25	Ketika berhadapan dengan atasan terasa tenang dan sehat secara fisik				
26	Semua pekerjaan saya selesaikan dengan semangat				
27	Saya selalu hadir untuk bekerja dalam kondisi apapun				
28	Saya tetap berkepala dingin walau diawasi atasan saat bekerja				
29	Saya selalu langsung mengerjakan pekerjaan supaya tidak menumpuk				
30	Saya menjadi rajin ketika saya mengalami masalah dalam kerjaan				



SKALA B

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Dana yang ada dikantor memadai untuk mengadakan sosialisasi terkait pengembangan pegawai				
2	Temannya selalu memberikan pengetahuan yang ia miliki dalam pekerjaan kepada saya				
3	Saya akan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja				
4	Disaat saya memiliki masalah rekan kerja senantiasa memberikan saya nasehat/saran yang baik				
5	Atasan saya sering memberi makanan lebih kepada karyawannya				
6	Karyawan di kantor saling bertukar pikiran dalam membahas pekerjaan				
7	Saya merasa rekan rekan kerja saya memberi perhatian kepada saya				
8	Saya mempunyai hubungan dimana kompetensi dan keterampilan saya diakui				
9	Di kantor pengetahuan dan penguasaan karyawan terkait kerjaan sangat memadai				
10	Atasan selalu berusaha melibatkan saya dalam pelaksanaan kantor untuk memastikan kegiatan tersebut berjalan dengan baik				
11	Saya adalah orang yang diyakini oleh atasan untuk mengerjakan tugas kantor				
12	Ketika salah satu rekan kerja mencapai target pekerjaan maka saya sangat termotivasi untuk mengerjakan sama seperti				
13	Ketika saya memiliki kesulitan dalam mengerjakan tugas, maka rekan kerja lainnya membantu saya dalam menyelesaikannya				
14	Keluarga saya selalu memberikan semangat untuk bekerja				
15	Atasan sering memberikan arahan untuk karyawannya				
16	Atasan saya mengakui kemampuan saya dalam keterampilan interpersonal				
17	Atasan dan rekan kerja selalu menghargai setiap karyawan yang berprestasi				
18	Karyawan di kantor sering mengabaikan ketika diminta bantu untuk menyelesaikan pekerjaan				

19	Tidak ada satupun rekan kerja yang mau mengajari saya dalam menyusun laporan pekerjaan				
20	Saya berkeinginan untuk memberikan penilaian terhadap perilaku/sikap rekan kerja yang dinilai salah atau benar				
21	Ketika saya memiliki masalah pekerjaan, saya disudutkan oleh rekan kerja				
22	Atasan saya jarang sering memberikan kami arahan tentang pekerjaan				
23	Atasan sering menyepelekan saran dan ide dari karyawan				
24	Saya kesal dengan atasan karena tidak memperhatikan kebutuhan karyawan dalam fasilitas kantor				
25	Atasan sering tidak menerima ide-ide dari rekan kerjanya				
26	Kantor tempat saya bekerja memberikan bantuan dana untuk pelatihan pegawai				
27	Saya kesal apabila atasan tidak melibatkan saya dalam pekerjaan				
28	Saya tidak pernah dilibatkan dalam tugas pekerjaan yang penting di kantor				
29	Atasan saya sering membanding-bandingkan atas pencapaian kinerja karyawan di kantor				
30	Ketika saya memiliki kesulitan dalam mengerjakan tugas, maka tidak ada seorang pun yang mau membantu				
31	Saya senang saat bekerja karena seluruh karyawan kantor saling menyemangati satu sama lain				
32	Ketika teman saya melakukan kesalahan saya tidak mau menegurnya				
33	Sistem kerja di kantor membuat saya bermalasan				
34	Disaat saya atau rekan kerja melakukan kesalahan atasan tidak mempermasalahkannya				



Reliability Scale: Dukungan Sosial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	43	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	34

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.86	.952	43
VAR00002	2.19	.890	43
VAR00003	1.95	.987	43
VAR00004	2.14	.952	43
VAR00005	2.38	.825	43
VAR00006	2.14	.926	43
VAR00007	2.38	.795	43
VAR00008	2.14	1.002	43
VAR00009	1.88	.670	43
VAR00010	2.19	.890	43
VAR00011	2.12	.968	43
VAR00012	2.43	.831	43
VAR00013	2.19	.969	43
VAR00014	2.19	.917	43
VAR00015	2.19	.890	43
VAR00016	2.14	.952	43
VAR00017	2.38	.825	43
VAR00018	2.14	.926	43
VAR00019	2.38	.795	43
VAR00020	1.86	.683	43
VAR00021	2.12	.968	43
VAR00022	2.43	.831	43
VAR00023	2.19	.917	43
VAR00024	2.36	.791	43
VAR00025	2.19	.969	43
VAR00026	2.43	.859	43
VAR00027	2.14	.952	43
VAR00028	2.26	.912	43
VAR00029	1.88	.670	43
VAR00030	2.19	.890	43
VAR00031	2.19	.969	43
VAR00032	2.43	.859	43
VAR00033	2.14	.952	43
VAR00034	2.05	1.011	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	72.43	373.178	.649	.959
VAR00002	72.10	378.625	.536	.960
VAR00003	72.33	373.203	.624	.959
VAR00004	72.14	370.516	.724	.958
VAR00005	71.90	378.820	.575	.959
VAR00006	72.14	367.833	.824	.958
VAR00007	71.90	379.991	.560	.959
VAR00008	72.14	370.760	.679	.959
VAR00009	72.40	383.369	.539	.960
VAR00010	72.10	378.625	.536	.960
VAR00011	72.17	366.581	.822	.958
VAR00012	71.86	381.930	.473	.960
VAR00013	72.10	369.503	.739	.958
VAR00014	72.10	374.235	.645	.959
VAR00015	72.10	378.625	.536	.960
VAR00016	72.14	370.516	.724	.958
VAR00017	71.90	378.820	.575	.959
VAR00018	72.14	367.833	.824	.958
VAR00019	71.90	379.991	.560	.959
VAR00020	72.43	389.714	.289	.961
VAR00021	72.17	366.581	.822	.958
VAR00022	71.86	381.930	.473	.960
VAR00023	72.10	374.235	.645	.959
VAR00024	71.93	379.726	.571	.959
VAR00025	72.10	369.503	.739	.958
VAR00026	71.86	377.589	.588	.959
VAR00027	72.14	373.540	.639	.959
VAR00028	72.02	376.268	.590	.959
VAR00029	72.40	383.369	.539	.960
VAR00030	72.10	378.625	.536	.960
VAR00031	72.10	369.503	.739	.958
VAR00032	71.86	377.589	.588	.959
VAR00033	72.14	370.516	.724	.958
VAR00034	72.24	370.332	.684	.959

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
68.29	397.965	9.949	34

Reliability Scale: Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	43	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.12	.832	43
VAR00002	2.67	.816	43
VAR00003	2.95	.882	43
VAR00004	3.55	.593	43
VAR00005	3.02	.780	43
VAR00006	2.95	.882	43
VAR00007	3.24	.656	43
VAR00008	3.55	.504	43
VAR00009	3.40	.665	43
VAR00010	3.05	.764	43
VAR00011	3.40	.767	43
VAR00012	3.19	.773	43
VAR00013	3.45	.593	43
VAR00014	3.21	.750	43
VAR00015	3.64	.485	43
VAR00016	3.12	.832	43
VAR00017	3.55	.504	43
VAR00018	3.10	.759	43
VAR00019	3.40	.665	43
VAR00020	2.17	.908	43
VAR00021	3.45	.593	43
VAR00022	3.12	.705	43
VAR00023	2.67	.816	43
VAR00024	3.64	.485	43
VAR00025	3.55	.504	43
VAR00026	3.40	.665	43
VAR00027	3.05	.764	43
VAR00028	3.40	.767	43
VAR00029	3.19	.773	43
VAR00030	3.45	.593	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	93.55	122.303	.369	.912
VAR00002	94.00	121.024	.451	.911
VAR00003	93.71	119.477	.494	.910
VAR00004	93.12	121.766	.586	.909
VAR00005	93.64	119.357	.576	.908
VAR00006	93.71	119.477	.494	.910
VAR00007	93.43	122.202	.494	.910
VAR00008	93.12	122.790	.604	.909
VAR00009	93.26	122.296	.480	.910
VAR00010	93.62	120.193	.538	.909
VAR00011	93.26	125.174	.235	.914
VAR00012	93.48	116.841	.739	.906
VAR00013	93.21	120.660	.674	.908
VAR00014	93.45	118.888	.632	.908
VAR00015	93.02	124.316	.484	.910
VAR00016	93.55	121.278	.426	.911
VAR00017	93.12	122.790	.604	.909
VAR00018	93.57	118.739	.633	.907
VAR00019	93.26	122.296	.480	.910
VAR00020	94.50	131.524	-.123	.922
VAR00021	93.21	124.416	.380	.911
VAR00022	93.55	118.254	.719	.906
VAR00023	94.00	121.024	.451	.911
VAR00024	93.02	124.316	.484	.910
VAR00025	93.12	122.790	.604	.909
VAR00026	93.26	122.296	.480	.910
VAR00027	93.62	120.193	.538	.909
VAR00028	93.26	125.174	.435	.914
VAR00029	93.48	116.841	.739	.906
VAR00030	93.21	120.660	.674	.908

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
90.67	129.789	9.392	30



LAMPIRAN – 4 UJI ASUMSI

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Dukungan Sosial	Stres Kerja
N		43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	68.29	90.67
	Std. Deviation	9.949	9.392
Most Extreme Differences	Absolute	.141	.102
	Positive	.107	.099
	Negative	-.141	-.102
Test Statistic		.141	.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094 ^c	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Means

Case Processing Summary

	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stres Kerja * Dukungan Sosial	43	100.0%	0	0.0%	43	100.0%

Report

Stres Kerja	Mean	N	Std. Deviation
Dukungan Sosial			
34	98.00	3	19.975
40	110.00	1	.
42	109.00	1	.
44	119.00	1	.
54	101.00	1	.
55	110.00	1	.
56	100.00	1	.
58	116.00	1	.
59	94.00	1	.
63	89.33	3	11.930
68	107.00	1	.
71	116.00	1	.
72	88.00	1	.
74	95.00	1	.
77	108.00	1	.
78	99.00	2	8.485
79	87.00	1	.
82	92.50	2	21.920
83	96.00	1	.
85	96.00	2	18.385
89	90.50	2	2.121
90	97.50	2	4.950
91	90.20	5	10.426
92	92.00	1	.
95	88.00	1	.

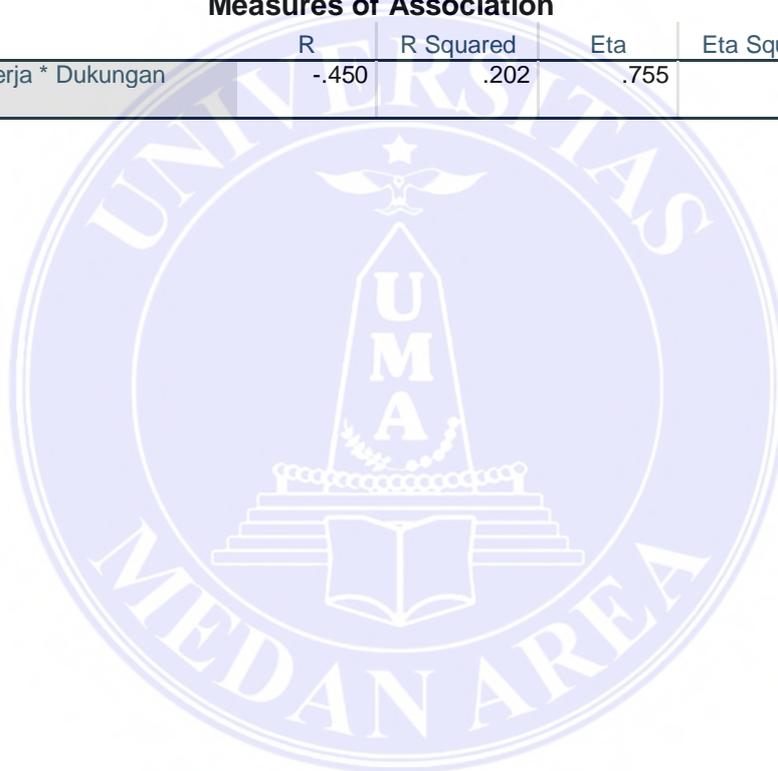
97	85.33	3	1.155
99	90.50	2	3.536
Total	96.21	43	11.649

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Dukungan Sosial	Between Groups	(Combined)	3246.983	26	124.884	11.815	.008
		Linearity	1153.568	1	1153.568	7.527	.004
		Deviation from Linearity	2093.415	25	83.737	11.546	.215
	Within Groups	2452.133	16	153.258			
	Total	5699.116	43				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stres Kerja * Dukungan Sosial	-.450	.202	.755	.570





Correlations

		Dukungan Sosial	Stres Kerja
Dukungan Sosial	Pearson Correlation	1	-.450**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	43	43
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.450**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LAMPIRAN – 6 SURAT PENELITIAN





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1661/FPSI/01.10/VI/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

3 Juni 2024

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura TPH Medan
di -

Tempat

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

Nama : Nurhayati Damanik
NPM : 178600384
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura TPH Medan, Jl. Jendral Besar A.H. Nasution No. 6 Medan Johor, Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura TPH Medan*".

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 Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi



Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



Dipindai dengan CamScanner



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KETAHANAN PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA
UPTD. PERLINDUNGAN TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA
DAN PENGAWASAN MUTU KEAMANAN PANGAN

Jalan Jenderal Besar Dr. Abdul Haris Nasution No. 4 Pangkalan Masyhur Medan 20143
Telepon (061) 7880230, Telefax (061) 7880230 Email : uptptphmedan@gmail.com

Medan, 07 Agustus 2024

Nomor : 521.4/ 2665 / UPTD. PTPH dan PMKP
Lampiran : -
Perihal : **Penelitian Selesai dilaksanakan**

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di -
Tempat

Menindaklanjuti Surat kami Nomor: 521.4/2541/UPTD. PTPH dan PMKP tanggal 30 Juli 2024 perihal Persetujuan Penelitian di UPTD. Perlindungan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Pengawasan Mutu Keamanan Pangan Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswi yang telah melaksanakan penelitian adalah sebagai berikut :

Nama : Nurhayati Damanik
NPM : 178600384
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan Penelitian di UPTD. Perlindungan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Pengawasan Mutu Keamanan Pangan Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Kepala UPTD. Perlindungan Tanaman Pangan,
Hortikultura dan Pengawasan Mutu
Keamanan Pangan


Marino, SP, MM
Pembina
NIP.196901131993031004

Tembusan :

1. Bapak Kepala Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provsu