

HUBUNGAN ANTARA PERUBAHAN ORGANISASI  
DAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN STRES KERJA  
PADA KARYAWAN PELAKSANA PT.PERKEBUNAN  
NUSANTARA VI JAMBI

TESIS

Oleh :

SABRINA ANUGRAHI  
15.1804.027



PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2017

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCA SARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**JUDUL :** HUBUNGAN ANTARA PERUBAHAN ORGANISASI DAN  
DUKUNGAN SOSIAL DENGAN STRES KERJA PADA  
KARYAWAN PELAKSANA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA VI JAMBI

**NAMA :** SABRINA ANUGRAHI

**NPM :** 151804027

**Menyetujui :**

Pembimbing I

Pembimbing II

**Prof., Dr. Asih Menanti, MS., S.Psi**

**Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi**

Ketua Program Studi  
Magister Psikologi

Direktur Program  
Pasca Sarjana

**Prof., Dr. Milfayetty, MS. Kons**

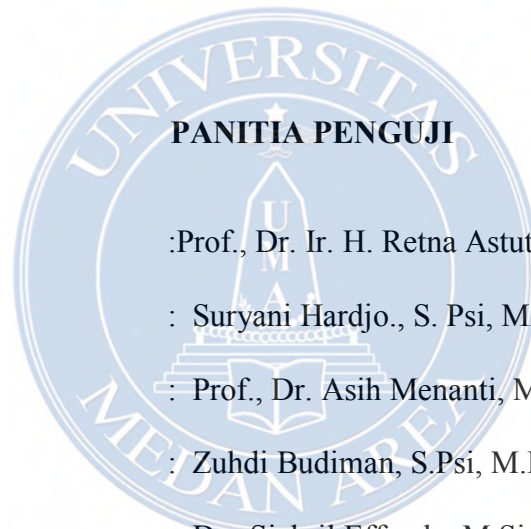
**Prof., Dr. Ir. H. Retna Astuti, M S**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCA SARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis  
Program Pascasarjana Magister Psikologi  
Universitas Medan Area**

Pada hari : Rabu  
Tanggal : 30 Agustus 2017  
Tempat : Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan  
Area



Ketua : Prof., Dr. Ir. H. Retna Astuti, M. S  
Sekretaris : Suryani Hardjo., S. Psi, MA  
Anggota I : Prof., Dr. Asih Menanti, M S., S.Psi  
Anggota II : Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi  
Penguji Tamu : Dr., Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka

Medan, 30 Agustus 2017



Sabrina Anugrahi

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Sabrina Anugrahi  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat & Tanggal Lahir : Aek Nabara, 28 Januari 1993  
Agama : Islam  
Alamat : Jalan STM ujung gang suka sopan no1 Medan  
Johor  
Kode Pos : 20146  
Nomor Ponsel : 082160855710  
Alamat email : [sabrinaanugrahi@yahoo.com](mailto:sabrinaanugrahi@yahoo.com)  
Jenjang Pendidikan Formal  
Tahun 1998 – 2004 : SD Negeri Babakan Sari 2 Bandung  
Tahun 2004 – 2007 : SMP Negeri 37 Bandung  
Tahun 2007 – 2010 : SMAN 16 Bandung  
Tahun 2010 – 2015 : S-1 Fak. Psikologi Universitas Medan Area



## MOTTO

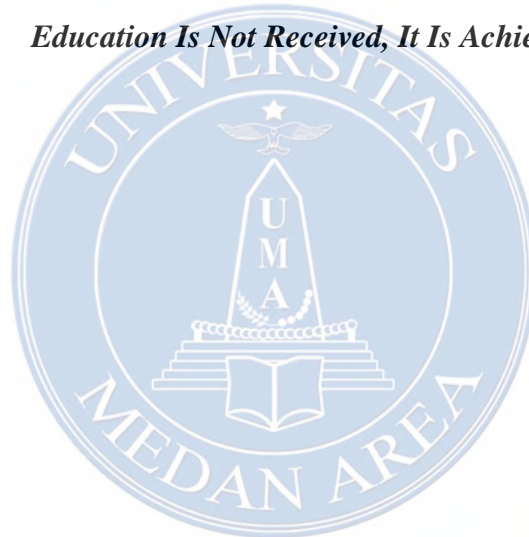
**Inna ma'a al-'ursi yusran**

**“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”**

**(QS. Al Insyirah : 6)**

**Jangan Pernah Berhenti Belajar Karena Hidup Tidak Pernah Berhenti  
Mengajari**

*Education Is Not Received, It Is Achieved.*



**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCA SARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI**

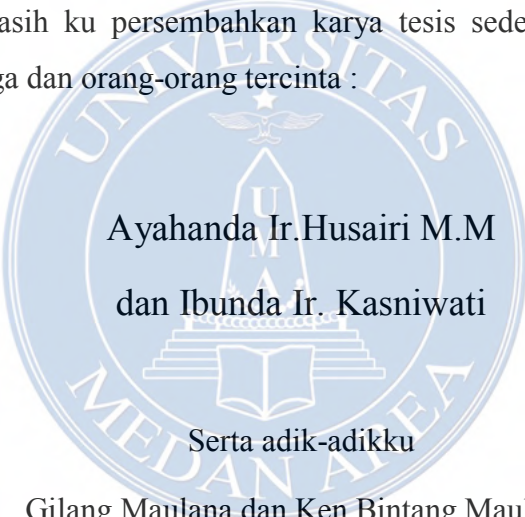
**HALAMAN PERSEMBAHAN**

ALHAMDULILLAHIRABLILALAMI...

SUJUD SYUKURKU PADAMU YA ALLAH...

Zat yang Maha Mulia, Maha Pemberi Petunjuk yang telah menunjukkan jalan dan kemudahan kepada peneliti dalam setiap tahapan penyusunan karya sederhana ini.

Dengan penuh kasih ku persembahkan karya tesis sederhana ini untuk kedua orang tua, keluarga dan orang-orang tercinta :



Ayahanda Ir.Husairi M.M  
dan Ibunda Ir. Kasniwati

Serta adik-adikku

Gilang Maulana dan Ken Bintang Maulana

yang senantiasa berdoa untukku dan selalu memberi dorongan.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Sembah sujudsyukur peneliti ucapkan ataskehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan atas tuntutanNya sehingga peneliti dapat menyelesaikantesis ini. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW serta para keluarga, sahabat dan umatNya.

Penulisan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan berupa doa, bimbingan, pengarahan, bantuan, motivasi, kerja sama semua pihak yang telah turut membantu peneliti dalam menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada beberapa pihak antara lain:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. H.A. Ya'kub Matondang, MA.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS.
3. Ketua dan Sekretaris Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area, Prof. Dr. Milfayetty, MS. Kons dan Azhar Aziz, S.Psi, M.A.
4. Ibu Prof. DR. Asih Menanti, MS., S.Psi sebagai Dosen Pembimbing I dalam penulisan tesis ini, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing peneliti.
5. Bapak Zuhdi Budiman, S. Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing II yang penuh kesabaran dalam mengarahkan dan memberikan saran dan kritik yang sangat berarti, serta memotivasi peneliti menyelesaikan tesis ini.



6. Terimakasih untuk Bapak pimpinan dan karyawan pelaksana PTPN VI Jambi yang sudah bersedia membantu peneliti dalam pengumpulan data dan semua syarat dalam pelaksanaan tugas akhir ini.
7. Terimakasih untuk seluruh Dosen Magister Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membimbing dan memberi ilmu yang sangat berguna bagi peneliti, hingga akhirnya peneliti mampu menyelesaikan tesis ini.
8. Teman-teman seperjuangan satu angkatan di minat Psikologi Industri dan Organisasi stambuk 2015 terkhusus kepada Sabrina Agrivita Saragih, Uni Mona Gusfira, Kak Vitri, Rahmi Ayumi, Tika Dan Rere yang banyak memberi masukan dan motivasi, terima kasih untuk kebersamaannya selama ini didalam mengikuti perkuliahan sampai selesainya penulisan ini.
9. Dan terimakasih untuk teman-teman tersayang kepada johan, hendriko, nurul, malla, ella dan emil yang banyak memberikan bantuan dalam menyelesaikan tesis ini.
10. Kepada seluruh staf/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area yang membantu peneliti dalam mengurus surat-surat administrasi selama proses pengerjaan tesis ini berlangsung sampai dengan selesai.

Peneliti sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun sehingga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pihak pada umumnya. Dan semoga tesis ini bisa menjadi sumbangan informasi dan pengetahuan pada umumnya dan perkembangan Ilmu Psikologi pada Khususnya.

Medan. 30 Agustus 2017  
Peneliti

Sabrina Anugrahi

NPM 151.804.027



## DAFTAR ISI

|                                    | <b>Halaman</b> |
|------------------------------------|----------------|
| HALAMAN PERSETUJUAN .....          | i              |
| HALAMAN PENGESAHAN .....           | ii             |
| PERNYATAAN .....                   | iii            |
| RIWAYAT HIDUP .....                | iv             |
| HALAMAN MOTTO .....                | v              |
| HALAMAN PERSEMBAHAN .....          | vi             |
| KATA PENGANTAR .....               | vii            |
| DAFTAR ISI.....                    | ix             |
| DAFTAR GAMBAR .....                | xii            |
| DAFTAR TABEL .....                 | xiii           |
| DAFTAR LAMPIRAN.....               | xiv            |
| ABSTRAK.....                       | xv             |
| BAB I PENDAHULUAN.....             |                |
| A. Latarbelakang Masalah .....     | 1              |
| B. Identifikasi Masalah .....      | 7              |
| C. Pembatasan Masalah .....        | 8              |
| D. Rumusan Masalah .....           | 8              |
| E. Tujuan Penelitian .....         | 9              |
| F. Manfaat Penelitian .....        | 9              |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....      |                |
| A. Karyawan .....                  | 10             |
| 1. Pengertian Karyawan .....       | 10             |
| B. Stres Kerja .....               | 11             |
| 1. Pengertian Stres Kerja .....    | 11             |
| 2. Gejala-gejala Stres Kerja ..... | 12             |
| 3. Aspek-aspek Stres Kerja .....   | 15             |
| 4. Faktor-faktor Stres Kerja ..... | 20             |

|   |    |
|---|----|
| C. Perubahan Organisasi .....   | 22 |
| 1. Pengertian Perubahan Organisasi .....  | 22 |
| 2. Kesiapan Menghadapi Perubahan Organisasi .....   | 24 |
| 3. Aspek-aspek Menghadapi Perubahan Organisasi .....  | 25 |
| 4. Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Perubahan Organisasi .....                               | 26 |
| D. Dukungan Sosial .....  | 28 |
| 1. Pengertian Dukungan Sosial .....   | 28 |
| 2. Dimensi Dukungan Sosial .....  | 30 |
| 3. Sumber-sumber Dukungan Sosial .....  | 31 |
| 4. Komponen-komponen .....  | 32 |
| 5. Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial .....   | 34 |
| E. Hubungan Perubahan Organisasi dengan Stres Kerja pada Karyawan.                            | 35 |
| F. Hubungan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Karyawan .....                            | 37 |
| G. Hubungan Perubahan Organisasi dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja<br>pada Karyawan..... | 38 |
| H. Kerangka Konseptual .....  | 41 |
| I. Hipotesis .....  | 42 |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>  |    |
| A. Tipe Penelitian .....  | 44 |
| B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....   | 44 |
| C. Populasi dan Sampel Penelitian .....   | 46 |
| D. Metode Pengumpulan Data .....  | 47 |
| E. Alat Ukur Penelitian .....   | 48 |
| 1. Distribusi Aitem Skala Stres Kerja .....   | 48 |
| 2. Distribusi Aitem Skala Perubahan Organisasi .....  | 49 |
| 3. Distribusi Aitem Skala Dukungan Sosial .....   | 50 |
| F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....   | 51 |
| G. Metode Analisis Data .....   | 53 |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>   |    |

|   |    |
|---|----|
| A. Hasil Penelitian .....               | 55 |
| 1. Orientasi Kanchah Penelitian .....   | 55 |
| 2. Persiapan Penelitian .....           | 56 |
| 3. Pelaksanaan Penelitian .....         | 58 |
| 4. Hasil Analisis Data Penelitian ..... | 59 |
| B. Pembahasan .....                     | 67 |
| <br>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....    |    |
| A. Kesimpulan .....                     | 73 |
| B. Saran .....                          | 75 |
| <br>DAFTAR PUSTAKA .....                | 76 |



## DAFTAR GAMBAR

|                                       | <b>Halaman</b> |
|---------------------------------------|----------------|
| Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual..... | 41             |



## DAFTAR TABEL

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| Tabel 3.1: Distribusi Skala Stres Kerja.....   | 49             |
| Tabel 3.2: Distribusi Skala Perubahan Organisasi.....                                    | 49             |
| Tabel 3.3: Distribusi Skala Dukungan Sosial .....  | 50             |
| Tabel 4.1: Hasil Uji Normalitas .....  | 60             |
| Tabel 4.2: Hasil Uji Linearitas Hubungan .....   | 61             |
| Tabel 4.3: Ringkasan Hasil Analisis Data .....   | 63             |
| Tabel 4.4: Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik ..... | 64             |
| Tabel 4.5: Penggolongan Kriteria Tiga Kategori .....                                     | 65             |
| Tabel 4.6: Kategorisasi Perubahan Organisasi .....                                       | 66             |
| Tabel 4.7: Kategorisasi Dukungan Sosial .....  | 66             |
| Tabel 4.8: Kategorisasi Stres Kerja .....  | 67             |



## DAFTAR LAMPIRAN

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| 1. Skala Penelitian Uji Coba .....             | 80             |
| 2. Skala Penelitian .....                      | 83             |
| 3. Data Uji Coba Penelitian.....               | 86             |
| 4. Data Penelitian .....                       | 89             |
| 5. Hasil Analisis Data .....                   | 98             |
| 6. Surat Izin Pegambilan Data Penelitian ..... | 121            |
| 7. Surat Keterangan Selesai Penelitian .....   | 122            |





**ABSTRAK**  
**HUBUNGAN ANTARA PERUBAHAN ORGANISASI DAN DUKUNGAN**  
**SOSIAL DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PELAKSANA PT.**  
**PERKEBUNAN NUSANTARA VI JAMBI**

Oleh

**Sabrina Anugrahi**  
**NPM. 151.804.027**

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara perubahan organisasi dan dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. Sampel penelitian merupakan sample total, sebesar 98 karyawan pelaksana. Metode pengumpulan data menggunakan skala stres kerja, skala perubahan organisasi dan skala dukungan sosial. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda dengan hasil sebagai berikut: 1) Ada hubungan negatif antara perubahan organisasi dengan stres kerja karyawan yang ditunjukkan oleh  $r_{xy} = -0,653$  dengan  $p < 0,05$ , dengan sumbangan 42,7%. 2) Ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stres kerja karyawan yang ditunjukkan oleh koefisien  $r_{xy} = -0,761$  dengan  $p < 0,05$  dengan sumbangan 58%. 3) Ada hubungan antara perubahan organisasi dan dukungan sosial dengan stres kerja karyawan yang ditunjukkan oleh koefisien  $F = 65,59$ ;  $R = 0,762$ ;  $R^2 = 0,58$  dengan  $p < 0,05$ . Total sumbangan efektif variabel perubahan organisasi dan dukungan sosial terhadap stres kerja adalah 58%. Artinya masih ada 42 % pengaruh dari faktor lain terhadap stres kerja.

Kata Kunci : Stres kerja, perubahan organisasi, dukungan sosial.

ABSTRACT  
RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATIONAL CHANGE AND  
SOCIAL SUPPORT WITH WORK STRESS ON EMPLOYEES OF PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA VI JAMBI

By :

**Sabrina Anugrahi**  
**NPM. 151.804.027**

The purpose of this study is to see the relationship between organizational change and social support with work stress on employees at PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. The sampel for this research is a total sample 98 employees. The methods of data collections are the scale of work stress, the scale of organizational change and the scale of social support. The data analysis technique used multiple regression with the following result. 1) There is a negative relationship between organizational changes with employees stress shown by  $r_{xy} = -0,653$  with  $p < 0,05$ , with 42,7% contribution. 2) There is a negative relationship between social support with employees by coefficient  $r_{xy} = -0,761$  with  $p < 0,05$  with 58% contribution. 3) There is a relationship between organizational change and social support with work stress shown by coefficient  $F = 65,59$ ;  $R = 0,762$ ;  $R^2 = 0,58$  with  $p < 0,05$ . The total effective contribution of organizational change variable and social support to work stress is 58%. It means there are still 42% influence from other factors to work stress.

Keywords: Stress work, organizational change, social support.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Melakukan pekerjaan merupakan keinginan dasar individu. Dalam aktivitas kerjanya, individu harus berinteraksi dengan lingkungan organisasi maupun lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menantang dan kompleks serta semakin cepatnya perubahan baik perubahan dalam organisasi maupun perubahan lingkungan kerja menuntut individu untuk dapat beradaptasi dengan cepat. Dalam menjalani pekerjaannya, tidak semua individu mampu mengatasi perubahan-perubahan yang dialami sehingga ada dampak lain yang didapatkan oleh manusia, seperti ketegangan atau stres.

Handoko (1985) menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Segala macam bentuk “stres” pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stress (Anoraga, 1998).

Kondisi stres tidak dapat dihindari karena penyebab stres muncul dalam setiap bidang kehidupan, salah satunya adalah pekerjaan. Stres yang dihadapi individu dalam pekerjaan atau yang disebut stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang, apabila stres ini

terlalu besar maka dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan (Davis dan Newstrom, 1985 dalam Munandar, 2001).

Stres kerja yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berdampak negatif secara fisik maupun psikologis. Dampak fisik merupakan hal yang mudah dilihat dan dirasakan, namun tidak demikian dengan dampak psikologis. Dampak psikologis tidak mudah diketahui karena penilaian individu terhadap suatu hal dan besarnya dampak yang diterima sifatnya sangat personal. Hal tersebut dipengaruhi faktor pengalaman masa lalu, kemampuan untuk memecahkan masalah, serta tipe kepribadian. Contoh dampak fisik adalah pusing, mual, kurang pendengaran, kurang penglihatan, maupun kecelakaan kerja. Sedangkan contoh dampak psikologis antara lain adalah kegelisahan, agresi, kebosanan, kekecewaan, depresi, maupun stres (Beehr & Newman, 1978 dalam Rice, 1999).

Efek yang terjadi jika banyak diantara karyawan di dalam organisasi mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu. Pada tingkat stres yang tinggi dan stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan. Jika stres yang dialami oleh organisasi atau perusahaan tidak kunjung selesai, maka sangat berpotensi mengundang penyakit yang lebih serius.

Menurut Randall Schuler (1997) stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan dalam bekerja. Stres kerja yang terjadi di dalam perusahaan mampu mengakibatkan terjadinya kekacauan, hambatan baik

dalam manajemen maupun operasional kerja. Hal negatif yang terjadi seperti, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres kerja menurut Robbin (2003) yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Dalam faktor lingkungan seperti : ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi. Dalam faktor organisasi, seperti: struktur organisasi, perubahan, tuntutan tugas, waktu kerja dan tuntutan sarana. Faktor individu, yakni : masalah keluarga, ekonomi, dan kepribadian.

Selanjutnya Gibson, dkk (1990) mengemukakan ada empat aspek stres kerja yaitu: aspek lingkungan fisik, tempat kerja yang kurang menguntungkan seperti tekanan panas, kebisingan dan keselamatan karyawan akan mengakibatkan karyawan merasa tertekan. Aspek individu, stres individu dapat bersumber dan konflik peran yang disebabkan pertentangan pendapat dengan atasan dan tugas-tugas yang kurang jelas atau kurang dimengerti. Aspek kelompok, adanya rasa kurang mempercayai, kurangnya keinginan untuk membantu dan saling mendukung antara sesama anggota kelompok dapat menjadi salah satu pemicu stres. Aspek organisasi, hal ini berhubungan dengan struktur organisasi yang kaku dan partisipasi karyawan.

Seperti yang terjadi di dalam salah satu perusahaan besar di Indonesia yang bergerak dibidang pengelolaan agroindustri yaitu PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi (PTPN VI). Perusahaan ini melakukan kegiatan perkebunan, pengolahan

dan pemasaran kelapa sawit, karet alam serta kebun teh. Penulis melakukan wawancara pada tanggal 28 Januari 2017 terhadap karyawan di PTPN VI bahwa ada perubahan dalam organisasi. Proses perubahan organisasi yang dilakukan perusahaan PTPN VI saat ini adalah perampingan struktur dan penggantian Direktur. Perubahan terjadi karena adanya penurunan produktivitas dan dinilai kurangnya efektifitas dan efisiensi, dan hal ini harus segera dilaksanakan demi menyelamatkan perusahaan. Perampingan struktur yang terjadi yaitu awalnya struktur kepemimpinan di PTPN VI memiliki lima Direktur yaitu Direktur utama, Direktur Produksi, Direktur SDM umum, Direktur Keuangan, dan Direktur Rencana Pengembangan, lalu dirampingkan menjadi tiga Direktur, yaitu Direktur Utama, Direktur Komersil dan Direktur Operasional. Departemen di kantor yang dirampingkan dari 12 Departemen menjadi hanya 8 Departemen.

Secara langsung sistem kerja dalam perusahaan berubah, perubahan bisa dikatakan mendadak dirasakan oleh para karyawan sehingga para karyawan merasa kecewa karena kurang memiliki kesiapan untuk menghadapi perubahan tersebut. Seorang karyawan pelaksana yang berada di perusahaan tersebut, mengatakan bahwa perubahan organisasi membawa dampak baik bagi perusahaan namun bagi karyawan lain hal tersebut menjadi beban karena mereka harus melakukan pekerjaan yang tidak biasa dilakukan yang disebabkan oleh pengalihan tugas dan adanya tuntutan target yang harus diselesaikan dengan segera sehingga membuat para karyawan merasa dibawah tekanan. Beberapa karyawan lain mengatakan mengalami gejala fisik yang mengganggu seperti sulit tidur, perasaan tidak tenang, lelah merasa tegang di leher belakang.

Wawancara pada karyawan pelaksana PTPN VI lanjutan menunjukkan bahwa perubahan organisasi mengakibatkan lingkungan kerja menjadi kurang nyaman bagi beberapa karyawan karena persaingan semakin kuat yang disebabkan penggabungan di beberapa departemen. Dukungan antar teman sekantor kurang baik karena para karyawan berusaha mencari perhatian dihadapan pemimpin dan juga berusaha menyelamatkan diri dari penurunan jabatan. Terjadi juga kurangnya rasa kebersamaan dalam mengerjakan suatu tugas yang dikerjakan dalam kelompok, dan beberapa kali berakibat tugas tidak selesai tepat waktu.

Mengingat banyaknya kendala dan tuntutan yang dihadapi oleh karyawan pelaksana PTPN VI kemungkinan para karyawan akan menghadapi gejala-gejala stres dalam menghadapi perubahan struktur organisasi. Perubahan organisasi adalah suatu proses dimana organisasi tersebut berpindah dari keadaannya yang sekarang menuju ke masa depan yang diinginkan untuk meningkatnya efektifitas organisasinya.

Namun menurut Desplace (2005) perubahan yang terjadi dalam organisasi seringkali membawa dampak ikutan yang selalu tidak menguntungkan. Bahkan menurut Abrahamson (2000), perubahan itu akan menimbulkan kejadian yang dramatis yang harus dihadapi oleh semua warga organisasi. Untuk itu proses perubahan serta reaksinya perlu dipahami untuk dapat memiliki kesiapan menghadapi perubahan tersebut.

Dalam konteks organisasional, kesiapan individu untuk berubah diartikan sebagai kesediaan individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang dilaksanakan

organisasi setelah perubahan berlangsung dalam organisasi tersebut (Huh 1999, dalam Desplace, 2005) Sehingga jika tidak adanya kesiapan dari karyawan untuk perubahan dalam organisasi hal ini akan menimbulkan kesulitan dan stres kerja pada karyawan

Selain perubahan organisasi ada beberapa akibat yang dapat ditimbulkan dari stres kerja, di antaranya menurut Sarafino (2006) stres kerja akan meningkat ketika atasan atau rekan kerja bersikap kasar, tidak peka pada kebutuhan orang lain dan individu tidak percaya diri karena mendapat kritik yang berlebihan. Pendapat lain oleh Hardjana (dalam Widodo, 2007) yang meliputi hubungan dengan atasan, rekan kerja, bawahan yang tidak baik dan tidak mendapat dukungan secara sosial. Secara umum kondisi kerja ini dapat menimbulkan stres kerja bagi pekerja.

Dukungan sosial adalah suatu transaksi interpersonal yang melibatkan kalimat penguatan dalam bentuk dukungan emosi, dukungan penilaian, dukungan informasi dan dukungan instrumen yang diterima individu sebagai anggota jaringan sosial (House dan Wells, 1978 dalam Wijono 2012). Dukungan sosial merupakan salah satu cara komunikasi yang positif karena berisi tentang perasaan suka, keyakinan, penghargaan, penerimaan diri, dan kepercayaan diri seseorang terhadap kepentingan orang lain (Katz & Kahn 1978, dalam Wijono 2012).

Dukungan sosial dapat mengurangi beban atau permasalahan yang dihadapi oleh seseorang. Menurut Rook & Dooley (dalam Lubis, 2009) sumber dukungan sosial natural diterima seseorang melalui interaksi sosial dalam kehidupannya



secara seponatan dengan orang-orang yang berbeda di sekitarnya seperti pasangan hidup (suami dan istri), keluarga, rekan kerja dan atasan. Kurangnya dukungan dari teman sepekerja dapat menimbulkan tekanan lebih dalam bekerja. Dukungan sosial sangat diperlukan oleh pegawai guna mengurangi stres kerja (Tosi et al, 1990, dalam Wijono, 2012).

Mengacu pada permasalahan yang dihadapi karyawan pelaksana di PT. Perkebunan Nusantara VI membuat peneliti terdorong meneliti hubungan perubahan organisasi dan dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi masalah-masalah berkenaan dengan penelitian ini, sebagai berikut :

1. Individu memiliki ketahanan yang berbeda-beda terhadap stres kerja.
2. Stres kerja pada karyawan dapat ditimbulkan dari perubahan struktur yang dilakukan perusahaan.
3. Perubahan organisasi yang mendadak mengakibatkan kurang kesiapan pada karyawan dan menyebabkan stres dalam bekerja.
4. Perubahan organisasi dapat membuat pekerjaan karyawan menjadi kurang efektif dan efisien.
5. Persaingan dalam bekerja dapat mengurangi dukungan sosial antar teman sepekerjaan.
6. Kurangnya dukungan sosial daari teman sepekerjaan dapat menyebabkan stres dalam bekerja.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dalam menjalani pekerjaannya, tidak semua karyawan mampu mengatasi perubahan-perubahan yang dialami sehingga ada dampak lain yang didapatkan, seperti mengalami ketegangan. Stres yang dihadapi karyawan dalam pekerjaan tersebut tidak dapat dihindari melainkan dikelola. Ada beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja yang biasa dialami karyawan di dalam bekerja yaitu faktor organisasi mencakup perubahan struktur organisasi dan faktor individu yaitu mencakup kurangnya dukungan sosial dari teman sepekerjaan. Penelitian ini dibatasi pada perubahan organisasi, dan hubungannya dengan dukungan sosial teman sekerja, terhadap stres kerja yang dialami karyawan pelaksana PT. Perkebunan Nusantara VI.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai:

1. Apakah ada hubungan antara perubahan organisasi dengan stres kerja pada karyawanpelaksana PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi.
2. Apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan pelaksana PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi.
3. Apakah ada hubungan antara perubahan organisasi dan dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan pelaksana PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi.

## **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hal berikut:

1. Hubungan antara perubahan organisasi dengan stres kerja pada karyawan pelaksana PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi.
2. Hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan pelaksana PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi.
3. Hubungan antara perubahan organisasi dan dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan pelaksana PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi.

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis penelitian ini dapat memberikan sumbangan keilmuan dalam ilmu psikologi khususnya kontribusi perubahan organisasi dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan pelaksana PTPN VI Jambi.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan, memberi pengetahuan bahwa perubahan organisasi dan dukungan sosial berhubungan dengan stres kerja, sehingga para karyawan mengetahui pentingnya mengurangi stres kerjanya.
- b. Bagi perusahaan dapat mengoptimalkan hasil kerja karyawan melalui pengurangan stres kerja karyawannya dengan memberi dukungan sosial dan mensosialisasikan serta mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Karyawan

##### 1. Pengertian Karyawan

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Pengertian Karyawan jika diartikan secara sederhana, karyawan dapat diartikan sebagai orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya (Manulang, 2002: 3).

Menurut Subri (dalam Manullang, 2002), karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Kutipan menurut Hasibuan (dalam Manullang, 2002) menambahkan, pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

## **B. Stres Kerja**

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Luthans (2000), mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang

Stres kerja adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu (Wijono, 2012).

Namun, Beehr & Newman 1987, mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dengan pekerjaan. Secara umum, stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi dalam tubuh seseorang (Nykodym dan George, 1989 dalam Wijono, 2012). Kemudian Rice (1999) mempunyai definisi senada mengenai stres kerja menambahkan bahwa stres kerja yang terjadi pada individu meliputi gangguan psikologis, fisiologis, perilaku, dan gangguan pada organisasi.

Stres kerja karyawan perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Akibat adanya stres kerja yaitu seseorang atau karyawan menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Menurut Schuler, stres adalah suatu kondisi dinamis dimana individu

dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins, 2003:577).

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Smet (1994) secara spesifik menjelaskan bahwa stres kerja sebagai suatu kondisi yang disebabkan oleh transaksi antara individu dengan lingkungan kerja sehingga menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber daya system biologis, psikologis, dan sosial.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi atau tanggapan individu terhadap keadaan yang dapat berupa interaksi individu dan lingkungan pekerjaan. Keadaan tersebut dapat mengancam atau memberi tekanan pada individu secara psikologis, fisiologis dan perilaku dalam bekerja.

## **2. Gejala-gejala Stres Kerja**

Ada beberapa gejala stres dapat dilihat dari berbagai faktor yang menunjukkan adanya perubahan fisik secara fisiologis, psikologis, dan sikap. Menurut Terry Beehr dan John Newman, 1978 (dalam Rice, 1999), mengatakan perubahan fisiologis ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan, sedangkan perubahan psikologis ditandai oleh adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, napas tersengal-sengal, dan berikutnya perubahan sikap seperti keras kepala, mudah marah, tidak puas terhadap apa saja yang dicapai, dan sebagainya.

a. Gejala Psikologis

Gejala-gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stres pekerjaan:

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 dan hormon stres (contoh: adrenalin dan nonadrenalin).
3. Gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung).
4. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan.

5. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (chronic fatigue syndrome).
6. Gangguan pernapasan, 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. Meningkatkan 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 kecendrungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir tidak dengan berhati-hati dan berjudi.
8. Meningkatnya agresivitas, vandalisme dan kriminalitas.
9. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.



10. Kecendrungan untuk melakukan bunuh diri.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, stres kerja memiliki tiga bentuk gejala yaitu gejala psikologis misalnya seperti kecemasan, perasaan frustrasi, kelelahan mental, dan menurunnya rasa percaya diri. Gejala fisiologis misalnya meningkatnya denyut jantung, gangguan pernapasan, gangguan tidur hingga sakit kepala. Selanjutnya gejala perilaku misalnya, menunda dan menghindari pekerjaan, menurunnya prestasi, dan perilaku makan yang tidak normal.

### **3. Aspek-aspek Stres Kerja**

Sarafino (2010) mengungkapkan ada beberapa aspek yang dapat meningkatkan stres kerja, yaitu:

#### **a. Lingkungan kerja fisik**

Yaitu stres kerja akan meningkat ketika individu bekerja pada kondisi lingkungan yang seperti kebisingan, temperatur atau panas yang terlalu tinggi, udara yang lembab, dan penerangan kantor yang kurang. Pendapat yang lain di kemukakan oleh Hardjana (dalam Widodo, 2007) yang meliputi lingkungan yang kotor, berdebu, suara bising, suhu udara yang terlalu tinggi, lembab dan penyinaran yang buruk.

#### **b. Kurang kontrol yang dirasa**

Individu mengalami stres kerja ketika merasa memiliki pengaruh yang sedikit atas pekerjaan yang dihadapi. Pendapat ini didukung oleh Hardjana (dalam Widodo, 2007) yang meliputi kurang memiliki kontrol atas

langkah, urutan, irama, hasil kerja, dan kontrol berkaitan dengan kurangnya kekuasaan yang ada pada seseorang.

c. Hubungan interpersonal yang buruk

Stres kerja akan meningkat ketika atasan atau rekan kerja bersikap kasar, tidak peka pada kebutuhan orang lain dan individu tidak percaya diri karena mendapat kritik yang berlebihan. Pendapat lain oleh Hardjana (dalam Widodo, 2007) yang meliputi hubungan dengan atasan, rekan kerja, bawahan yang tidak baik dan tidak serasi.

d. Merasa tidak diakui dalam pekerjaan

Pekerja merasa stres ketika mereka tidak dipromosikan padahal mereka yakin kalau mereka berhak terhadap promosi tersebut.

e. Kehilangan pekerjaan

Individu merasakan stres kerja ketika kehilangan pekerjaan atau berpikir bahwa pekerjaannya terancam, pekerja merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Gibson, dkk (1990) mengemukakan ada empat aspek stres kerja yaitu:

- a. Lingkungan fisik. Tempat kerja yang kurang menguntungkan seperti tekanan panas, kebisingan dan keselamatan karyawan akan mengakibatkan karyawan merasa tertekan.
- b. Aspek individu. Stres individu dapat bersumber dan konflik peran yang disebabkan pertentangan pendapat dengan atasan dan tugas-tugas yang kurang jelas atau kurang dimengerti.

- c. Aspek kelompok. Adanya rasa kurang mempercayai, kurangnya keinginan untuk membantu dan saling mendukung antara sesama anggota kelompok dapat menjadi salah satu pemicu stres.
- d. Aspek organisasi. Hal ini berhubungan dengan struktur organisasi yang kaku dan partisipasi karyawan.

Selanjutnya Anoraga (1992) mengemukakan beberapa hal merupakan aspek-aspek stres kerja di tempat kerja yang diketahui:

a. Tekanan intrinsik

Seorang karyawan akan mengalami stres apabila karyawan tersebut mempunyai terlalu banyak pekerjaan. Berdasarkan hal ini maka stres kerja dapat dibagi menjadi:

1. Kelebihan kerja secara kuantitatif, yaitu suatu keadaan di mana seseorang diberikan terlalu banyak pekerjaan dalam waktu yang terbatas.
2. Kelebihan kerja secara kualitatif, yaitu melakukan pekerjaan yang sukar dan rumit untuk dilaksanakan.

b. Peranan dalam organisasi

Dapat dikelompokkan dalam dua bagian, yaitu:

1. Konflik dalam peranan. Hal ini muncul bila terdapat tuntutan yang berbeda dalam pekerjaannya, perbedaan antara tuntutan pekerjaan dengan ciri-ciri pribadi dan kecakapan sendiri. Dengan kata lain stres muncul bila karyawan tidak tahu hasil yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukannya.

2. Kekaburan dalam peranan. Hal ini timbul bila peranan karyawan dalam bekerja dari segi ruang lingkup, tanggung jawab dan apa yang diharapkan dari dirinya tidak jelas karena pekerjaan itu mempunyai struktur dan definisi yang lemah.
- c. Perkembangan karir dalam organisasi

Stres dapat muncul bila karyawan mengalami kenaikan pangkat tetapi tidak selaras dengan kemampuan yang dimilikinya, bisa pula disebabkan karyawan tidak mendapatkan kenaikan pangkat yang sesuai dengan kontribusinya dalam bekerja. Reaksi dalam stres ini adalah rasa gentar dan kurang yakin bila ia hendak mengambil berbagai tindakan dalam menjalankan tugasnya.
  - d. Kurang jaminan dalam bekerja

Stres juga dapat timbul jika karyawan takut ketinggalan jaman dalam bekerja atau merasa dirinya out of data.
  - e. Hubungan dan Organisasi

Jika karyawan memiliki hubungan yang tidak baik dengan pimpinan, teman sejawat maupun bawahannya dapat menimbulkan stres dalam kerja. Hal ini berkaitan erat dengan kesulitan di dalam mendelegasikan tanggung jawabnya kepada bawahannya.
  - f. Keadaan kerja dalam organisasi

Stres dapat muncul jika seorang karyawan di dalam rangkaian komunikasi yang ada tidak mendapatkan suatu kejelasan atau tidak ada tempat untuk mengadu dan meminta nasihat tentang pekerjaannya.
  - g. Perubahan yang sering dalam organisasi

Perubahan yang dimaksud di sini berkaitan dengan orang, seperti mendapat penyelia baru, mutasi, penggabungan dengan kelompok kerja lain, atau terpaksa berpisah dengan kelompok kerja ketika itu.

h. Suasana di tempat kerja

Keadaan kerja yang tidak memuaskan akan merusak mutu pekerjaan seseorang. Lama kelamaan kesukaran yang berasal dari tempat kerja ini akan menimbulkan stres dalam dirinya, sebagai contoh: suhu, tingkat kebisingan, penerangan, kebersihan, keadaan ruangan dan sebagainya.

i. Organisasi dan faktor lain

Kesetiaan yang terbagi antara kehendak organisasi dan kehendak sendiri bisa juga menimbulkan konflik antara tuntutan perusahaan dan keluarga. Tekanan ini akan menyebabkan karyawan menjadi tidak simpati pada rekan kerja atau sengaja mencari kesalahan orang lain dalam suasana kerjanya, bahkan anggota keluarga sendiri menjadi korban untuk melepaskan tekanan yang dihadapinya dalam bekerja.

j. Kehendak intrisik individu

Kehendak intrinsik ini adalah keadaan pribadi seorang karyawan, dari segi toleransi terhadap kesangsian, kestabilan an konsep diri karyawan itu sendiri. Sehingga dapat dikatakan bahwa stres itu muncul bila ada suatu kejadian yang bertentangan dengan kehendaknya sendiri.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, aspek-aspek yang mempengaruhi stress kerja adalah lingkungan fisik, seperti tempat kerja yang menekan, kebisingan sehingga membuat ketidaknyamanan. Selanjutnya aspek

individu yang bersumber dalam diri individu itu sendiri. Kemudian aspek kelompok seperti kurang mempercayai dan kurangnya saling mendukung antara sesama anggota kelompok.

#### **4. Faktor-faktor Stres Kerja**

Menurut Robbins (2008) ada 3 (tiga) faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja antara lain yaitu:

a. Faktor lingkungan, seperti

Selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam organisasi. Kondisi lingkungan yang dapat mempengaruhi diantaranya kondisi politik, hal ini dapat berkaitan dengan rasa aman dalam keberlangsungan bekerja, seperti: demonstrasi, kebijakan tenaga kerja (misal: upah minimal, pembatasan jumlah karyawan) oleh pemerintah ataupun perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan keridakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, orang dapat merasa cemas terhadap kepastian kelangsungan pekerjaan mereka.

b. Faktor organisasi

Tidak sedikit faktor dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres kerja. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mendesak, tuntutan atasan, kondisi lingkungan kerja dan rekan kerja yang tidak menyenangkan. Faktor-faktor ini dapat dikelompokkan dalam tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi.

c. Faktor individu

Seseorang biasanya bekerja sekitar 40 sampai 50 jam seminggu. Tetapi pengalaman dan masalah yang dihadapi orang dalam waktu 120 jam lebih di luar jam kerja dalam setiap minggunya dapat terbawa ke dunia kerja, diantaranya masalah keluarga, ekonomi serta kepribadian individu. Contohnya masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan, yang kemudian dapat terbawa ke tempat kerja.

Menurut Tosi et al, 1990 (dalam Wijono, 2011) yang mengatakan bahwa ada lima faktor yang dapat menjadi sumber stress dalam organisasi.

a. Faktor-faktor Pekerjaan

1. Faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang individu
2. Stres peran
3. Peluang partisipasi
4. Tanggung jawab
5. Faktor-faktor organisasi

b. Faktor-faktor di Luar Pekerjaan

1. Perubahan struktur kehidupan
2. Dukungan sosial
3. Locus of control
4. Kepribadian tipe A dan B
5. Harga diri
6. Fleksibilitas/kaku
7. Kemampuannya

Luthans (1992) menyebutkan bahwa penyebab stress kerja (job stressor) terdiri atas empat hal utama, yakni:

- a. *Extra Organizational Stressors*, yang terdiri dari perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, dan keadaan komunitas/tempat tinggal.
- b. *Organizational Stressors*, yang terdiri dari kebijakan organisasi struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
- c. *Group Stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal dan intergroup.
- d. *Individual Stressors*, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian Tipe A, control personal, learned helplessness, self-efficacy, dan daya tahan psikologis.

### **C. Perubahan Organisasi**

#### **1. Pengertian Perubahan Organisasi**

Perubahan organisasi adalah suatu proses organisasi tersebut berpindah dari keadaannya yang sekarang menuju ke masa depan yang diinginkan untuk meningkatnya efektifitas organisasinya.

Michel Beer (dalam Kahar 2008) menyatakan berubah itu adalah memilih tindakan yang berbeda dari sebelumnya, perbedaan itulah yang menghasilkan suatu perubahan. Winardi (dalam Kahar 2008) menyatakan, bahwa perubahan organisasi adalah tindakan beralihnya sesuatu organisasi dari kondisi yang berlaku



kini menuju ke kondisi masa yang akan datang menurut yang di inginkan guna meningkatkan efektivitasnya.

Menurut Desplaces (2005) perubahan yang terjadi dalam organisasi seringkali membawa dampak ikutan yang selalu tidak menguntungkan. Bahkan menurut Abrahamson (2000), perubahan itu akan menimbulkan kejadian yang “dramatis” yang harus dihadapi oleh semua warga organisasi. Desplaces (2005) mengutip kajian yang dilakukan Poras dan Robertson’s (1992) menyatakan bahwa kebijakan perubahan yang dilakukan oleh organisasi hanya memberikan manfaat positif bagi organisasi sebesar 38%. Meskipun perubahan organisasi tidak langsung memberikan manfaat yang besar bagi kemajuan organisasi, namun beberapa praktisi tetap meyakini tentang pentingnya suatu organisasi untuk melakukan perubahan.

Wilson(dalam Nurtjahjanti, 2004)mengatakanterjadireaksiyangberbeda-beda dalam menghadapi perubahan. Baik perubahan yang tidak direncanakan maupun yang direncanakan. Lagi pula dengan kondisi organisasi yang memiliki karakteristik yang berbeda dan unik akan membuat proses perubahan menjadi berbeda-beda

puladalamsetiaporganisasi.Untukituprosesperubahansertareaksinyaperlu dipahami untuk dapat memiliki kesiapan menghadapi perubahan tersebut. Kesiapaninitidakhanyadiperlukan organisasi, tetapi juga oleh sumber daya manusiakarenasikapdanreaksimanusiaterhadapperubahanturutmempengaruhi efektifitasperubahantersebut.

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perubahan organisasi adalah perubahan yang termasuk perubahan struktur, strategi dan sumber daya manusia dan teknologi untuk mengupayakan perbaikan dalam organisasi guna meningkatkan efektivitas.

## **2. Kesiapan Menghadapi Perubahan Organisasi**

Kesiapan merupakan salah satu faktor terpenting dengan melibatkan pegawai untuk mendukung inisiatif perubahan. Dimaksud dengan siap untuk berubah adalah ketika orang-orang dan struktur organisasi sudah disiapkan dan mampu untuk berubah.

Kesiapan individu menghadapi perubahan organisasi menurut Lehman (2005) antara lain dapat dideteksi dari beberapa variabel seperti variabel motivasional, ketersediaan sumber daya, nilai-nilai dan sikap positif yang dikembangkan para pegawai, serta iklim organisasi yang mendukung perubahan. Dalam konteks organisasional, kesiapan individu untuk berubah diartikan sebagai kesediaan individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang dilaksanakan organisasi setelah perubahan berlangsung dalam organisasi tersebut (Huy, 1999).

Menurut Desplaces (2005), kesiapan individu untuk menghadapi perubahan akan menjadi daya pendorong yang membuat perubahan itu akan memberikan hasil yang positif, beberapa kajian terbaru tentang konstruk variabel kesiapan untuk berubah menjelaskan bahwa sesungguhnya kesiapan individu untuk berubah dan diidentifikasi dari sikap positif individu terhadap perubahan, persepsi dari keseluruhan warga organisasi untuk menghadapi perubahan, dan rasa percaya individu dalam menghadapi perubahan.

Setiap perubahan akan dihadapkan dengan kemungkinan adanya perbedaan dan konflik antara pimpinan dan anggota organisasi. Untuk terjadinya perubahan yang terarah seperti yang diinginkan, maka konflik harus diselesaikan seperti kepercayaan anggota organisasi dan pengetahuan mengenai perubahan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan dalam menghadapi perubahan adalah kesiapan individu untuk menghadapi perubahan organisasi yang menyesuaikan dengan struktur perusahaan, sebagai reaksi psikologis dari pegawai dan proses dari perilaku pegawai.

### **3. Aspek-Aspek Menghadapi Perubahan Organisasi**

Daft (2007) Keberhasilan individu dalam menghadapi perubahan organisasi terlihat ketika pegawai bersedia mencurahkan waktu dan energi yang diperlukan untuk mencapai tujuan, serta bertahan terhadap kemungkinan akan stres dan kesulitan. Pemimpin/atasan juga membangun komitmen organisasi dengan merangkul pegawai.

Ada 3 aspek kesiapan individu dalam menghadapi perubahan menurut Daft (2007):

1. *Persiapan*, pegawai mendengar mengenai perubahan melalui memo, rapat, atau pidato dan menjadi sadar akan perubahan tersebut dan hasil yang positif dari perubahan.
2. *Penerimaan*, pemimpin harus membantu pegawai mengembangkan pemahaman terhadap dampak menyeluruh dari perubahan dan hasil yang positif dari perubahan. Ketika pegawai menerima perubahan secara positif, maka keputusan untuk melakukan implementasi dibuat.

3. *Institusionalisasi*, pegawai tidak memandang perubahan sebagai sesuatu yang baru melainkan sebagai hal yang normal dan bagian integral dari organisasi. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek kesiapan menghadapi perubahan organisasi adalah aspek persiapan, penerimaan, dan institusionalisasi.

#### **4. Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Menghadapi Perubahan Organisasi**

Menurut, Kohler and Mathieu, 1993 (dalam Jex, 2002) faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan dalam menghadapi perubahan organisasi adalah;

##### 1. Faktor internal

Faktor internal terdiri dari ;

##### a. Faktor fisiologis (kesehatan fisik, kesiapan fisik)

Penelitian yang dilakukan Hogan & Hogan, 1989 (dalam Jex, 2002) menemukan hasil bahwa individu yang memiliki karakteristik fisik yang sehat akan lebih siap dan lebih mudah menghadapi perubahan organisasi, baik perubahan bentuk company maupun restrukturisasi.

##### b. Faktor psikologis (kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kreativitas, kemampuan dan minat, adjustmen, motivasi, rasa aman dalam bekerja, nilai kerja, komitmen, kepuasan kerja).

Faktor psikologis berperan sangat penting dalam kesiapan menghadapi perubahan organisasi, Worchel, Cooper, Goethals, & Olson, 2000. (dalam Jex, 2002) mengemukakan, sesuatu yang pasti adalah perubahan, perubahan dalam organisasi sifatnya pasti, karena menandakan perusahaan tersebut dinamis, bukan statis.

## 2. Faktor eksternal.

Faktor dari luar yang terdiri dari faktor non sosial dan faktor sosial. Faktor sosial meliputi hubungan manusia dengan sesama manusia dan faktor non sosial meliputi suhu, cuaca, tempat, alat-alat serta waktu.

Menurut McEvoy & Cascio, 1987, (dalam Jex, 2002) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan organisasi antara lain:

### 1. Faktor-faktor yang bersumber pada diri individu, yang meliputi:

#### a. Kemampuan intelegensi.

Setiap orang memiliki kemampuan intelegensi berbeda-beda, dimana orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih tinggi akan lebih cepat memecahkan permasalahan yang sama bila dibandingkan dengan orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih rendah. Kemampuan intelegensi yang dimiliki oleh individu memegang peranan penting sebagai pertimbangan apakah individu tersebut memiliki kesiapan dalam memasuki suatu pekerjaan.

#### b. Motivasi

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat besar pengaruhnya untuk mendorong individu untuk menghadapi perubahan organisasi, sehingga menciptakan kesiapan dari dalam bekerja pada situasi apapun.

#### c. Sikap

Sikap adalah suatu kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Sikap positif dari dalam diri individu tentang suatu pekerjaan atau karir akan berpengaruh terhadap kesiapan individu tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan.

d. Kepribadian

Kepribadian seseorang memiliki peranan penting yang berpengaruh terhadap kesiapan pilihan jabatan dan kesiapan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan pada situasi apapun.

e. Nilai

Nilai-nilai yang dianut oleh individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya dan prestasi dalam pekerjaan sehingga menimbulkan kesiapan dalam dirinya untuk bekerja pada situasi perubahan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kesiapan menghadapi perubahan organisasi adalah faktor fisiologis berupa kesehatan fisik, kesiapan fisik, faktor psikologis seperti kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kreativitas, kemampuan dan minat, adjustmen, motivasi, rasa aman dalam bekerja, nilai kerja, komitmen, kepuasan kerja, dan faktor eksternal yang terdiri dari faktor non sosial dan faktor sosial.

## **D. Dukungan Sosial**

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

Gottlieb (dalam Smet, 1994) mendefinisikan dukungan sosial dengan informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan nyata, atau tingkah laku

diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya.

Sarason, dkk (dalam Lubis, 2009) mendefinisikan dukungan sosial adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian, dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi kita. (Thoits & Peggy dalam Lubis, 2009) mengatakan bahwa dukungan sosial merupakan fungsi dari berbagai ungkapan perilaku suportif kepada seseorang individu yang diberikan oleh orang yang dianggap bermakna bagi individu yang menerimanya (*Significant others*).

Dukungan sosial bermanfaat karena merupakan kebutuhan bagi seseorang, menurut (Rodin & Salovey dalam Smet, 1994) perkawinan dan keluarga barangkali merupakan sumber dukungan sosial yang paling penting. Menurut (Coyne & Downey dalam Smet, 1994) juga menyatakan dukungan sosial sehubungan hubungan-hubungan intim. Selain itu, mereka juga berdalih bahwa hubungan yang bermutu kurang baik (yaitu memiliki banyak pertentangan) jauh lebih banyak mempengaruhi kekurangan dukungan yang dirasakan daripada tidak ada hubungan sama sekali.

Sejalan dengan hal di atas, (Hobfoll dalam Smet, 1994) mengatakan bahwa satu atau dua hubungan akrab adalah penting dalam masalah dukungan sosial, dan hanya mereka yang tidak terjalin suatu keakraban berada pada resiko. (Welman dalam Smet, 1994) mengatakan dukungan sosial di dalam analisis jaringan yang lebih luas. Dukungan sosial hanya dapat dipahami jika mengetahui struktur jaringan yang lebih luas yang didalamnya seseorang terintegrasikan. Segi-segi

struktural jaringan ini mencakup pengaturan-pengaturan hidup, frekuensi kontak, keikutsertaan dalam kegiatan sosial, keterlibatan dalam jaringan sosial.

Rook (dalam Smet, 1994) menganggap dukungan sosial sebagai satu diantara fungsi pertalian ikatan sosial. Ikatan-ikatan sosial menggambarkan tingkat atau kualitas umum dari hubungan interpersonal. Selain itu, dukungan sosial hanya menunjuk pada hubungan interpersonal yang melindungi orang-orang terhadap konsekuensi negatif dari stres.

Dari pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial diperoleh dari hubungan intim, baik dari hubungan keluarga, kerabat, teman dan lingkungan. Dukungan sosial berguna karena dapat meningkatkan rasa, bahwa ada orang yang peduli, menghargai dan menyangi mereka.

## **2. Dimensi Dukungan Sosial**

Sarafino (1990) dan (House dalam Smet, 1994) membedakan empat dimensi dukungan sosial:

### **a. Dukungan Emosional**

Mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan (misalnya umpan balik, penegasan).

### **b. Dukungan Penghargaan**

Ungkapan hormat (penghargaan) positif untuk individu, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu, dan perbandingan positif orang itu dengan orang lain, seperti misalnya orang-orang yang kurang mampu atau lebih buruk keadaannya (menambah penghargaan diri).



c. Dukungan Instrumental

Mencakup bantuan langsung, seperti jika seseorang memberi pinjaman uang kepada orang lain atau menolong pekerjaan pada waktu mengalami masalah atau stres.

d. Dukungan Informatif

Mencakup untuk memberi nasihat, petunjuk-petunjuk, saran-saran atau umpan balik.

Dimensi dukungan yang diterima bergantung kepada keadaan yang dialami oleh seseorang. Dukungan emosional biasanya tertuju kepada mereka yang mendapat musibah, seperti duka cita. Dukungan penghargaan kepada individu yang mampu melawati masalah atau rintangan. Dukungan instrumental lebih efektif jika diberikan kepada yang kesukaran seperti kemiskinan. Dukungan Informatif akan berfaedah kepada mereka yang kekurangan pengetahuan dan ketrampilan.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dimensi dukungan sosial ada empat. Dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informatif.

### **3. Sumber-Sumber Dukungan Sosial**

Sumber dukungan sosial banyak diperoleh individu dari lingkungan sekitarnya. Sumber dukungan sosial menjadi aspek penting untuk dipahami dan diketahui, Lubis (2009).

Menurut Rook & Dooley (dalam Lubis, 2009) ada dua sumber dukungan sosial yaitu sumber artifisial dan sumber natural. Dukungan sosial natural

diterima seseorang diterima melalui interaksi sosial dalam kehidupannya secara spontan dengan orang-orang yang berada disekitarnya, misalnya anggota keluarga (anak, istri, suami dan saudara), teman dekat atau relasi. Dukungan sosial ini bersifat non formal. Sementara itu dukungan sosial sumber artifisial dukungan yang dirancang dalam dukungan primer seseorang, misalnya dukungan sosial akibat bencana alam melalui berbagai sumbangan sosial.

Sumber dukungan sosial yang bersifat natural berbeda dengan sumber dukungan sosial yang bersifat artifisial dalam sejumlah hal. Perbedaan tersebut terletak dalam hal sebagai berikut:

- a. Keberadaan sumber dukungan sosial natural bersifat apa adanya tanpa dibuat-buat sehingga lebih mudah diperoleh dan bersifat spontan.
- b. Sumber dukungan sosial yang natural memiliki kesesuaian dengan norma yang berlaku tentang kapan sesuatu harus diberikan.
- c. Sumber dukungan sosial yang natural berakar dari hubungan yang telah berakar lama.
- d. Sumber dukungan sosial yang natural memiliki keragaman dalam penyampaian dukungan sosial, mulai dari pemberian barang-barang nyata hingga sekedar menemui seseorang dengan menyampaikan salam.
- e. Sumber dukungan sosial yang natural terbebas dari beban dan label psikologis.

#### **4. Komponen-Komponen dalam Dukungan Sosial**

Weiss (dalam Lubis, 2009) mengungkapkan bahwa komponen-komponen dukungan sosial merefleksikan apa yang kita terima dari hubungan kita dengan orang lain. Adapun komponen-komponen dukungan sosial adalah:

a. *Emotional Attachment* (Kelekatan Emosional)

Individu yang menerima dukungan sosial emosi merasa tenang, aman dan damai yang ditunjukkan dengan sikap tenang dan bahagia. Sumber dukungan sosial ini sering berasal dari pasangan hidup atau anggota keluarga/teman/sodara yang akrab dan memiliki hubungan harmonis.

b. *Social Integration* (Integrasi Sosial)

Sumber dukungan interaksi sosial untuk memperoleh perasaan aman, memiliki suatu kelompok yang berguna untuk berbagi minat, perhatian serta melakukan kegiatan yang sifatnya rekreatif secara bersama-sama.

c. *Reassurance of Worth* (Adanya Pengakuan)

Adanya pengakuan atas kemampuan dan keahliannya serta mendapat penghargaan dari orang lain atau lembaga. Sumber dukungan ini juga diperoleh dari keluarga atau lembaga atau instansi dimana individu bekerja. Jasa, kemampuan dan keahliannya maka menjadi penghargaan bagi individu.

d. *Reliable Reliance* (Ketergantungan yang dapat Diandalkan)

Dukungan sosial ini berupa jaminan bahwa mereka dapat diandalkan bantuannya. Jenis dukungan ini juga berasal dari keluarga.

e. *Guidance* (Bimbingan)

Dukungan sosial ini berupa adanya hubungan kerja atau hubungan sosial untuk memperoleh informasi, saran atau nasehat.

f. *Opportunity for Nurture* (Kesempatan untuk Mengasuh)

Salah satu aspek terpenting dalam hubungan interpersonal adalah perasaan akan dibutuhkan oleh orang lain. Menurut (Weiss dalam Lubis, 2009) sumber dukungan sosial ini adalah kebutuhan anak-anak dan pasangan hidup.

Dari penjelasan berikut bahwa dukungan sosial dapat berupa penerimaan rasa aman dalam berhubungan dengan orang lain, adanya jaringan sosial tempat individu berbagi, atas kemampuannya dan adanya jaminan untuk memperoleh bantuan dari orang lain.

### **5. Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial**

Jhonson dan Jhonson (dalam Saleh, 2013) mengemukakan dua faktor yang mempengaruhi dukungan sosial:

- a. Berdasarkan banyak kontrak sosial yang dilakukan individu, pengukuran dukungan sosial dalam hal ini dapat dilihat dari banyaknya terjadi kontak sosial dan interaksi hubungan dengan saudara-saudaranya atau teman-temannya, keanggotaan dalam suatu kegiatan keagamaan ataupun keanggotaan dalam organisasi yang bersifat formal maupun organisasi yang bersifat informal.
- b. Berdasarkan keterdekatan hubungan dukungan sosial dalam hal ini didasarkan pada kualitas hubungan yang terjalin antara pemberi dan penerima dukungan, bukan berdasarkan kuantitas pertemuan. Sejauh mana jalinan antara pemberi dan penerima dukungan sosial, sebesar apa kualitas hubungan yang terjadi diantara pemberi dan penerima dukungan maka, akan semakin berdampak positif bagi terjadinya perubahan perilaku yang diharapkan dan dapat

membantu individu penerima dukungan untuk keluar dari persoalan yang tengah menimpa dirinya.

#### **E. Hubungan Perubahan Organisasi dengan Stres Kerja pada Karyawan**

Perubahan organisasi yang dilakukan suatu perusahaan sebenarnya mengandung resiko yang besar terhadap karyawannya, namun demi menuju kearah yang lebih baik mau tidak mau harus dilakukan walaupun itu juga harus mengorbankan beberapa personil yang ada dalam perusahaan tersebut.

Perubahan organisasi yang dilakukan oleh PTPN VI dapat mengakibatkan stres kerja pada karyawannya, khususnya karyawan pelaksana yang merupakan karyawan dengan golongan rendah di dalam kantor. Hal ini seperti yang dikatakan oleh salah satu karyawan pelaksana yang berada di perusahaan tersebut, bahwa perubahan organisasi akan membawa dampak baik bagi perusahaan namun bagi karyawan hal tersebut menjadi beban, karena perubahan yang terjadi di luar kebiasaan yang dilakukan sehingga membuat karyawan merasa dibawah tekanan dan juga merasa mengalami stress dalam bekerja.

Perubahan organisasi yang seharusnya menuju kearah kebaikan menjadi sebaliknya, karena pemimpin sering kali mengambil keputusan hanya mempertimbangkan structural saja tanpa mempertimbangkan kesiapan karyawan. Hal ini menyebabkan para perkerja mengalami stress kerja setiap melakukan perubahan organisasi.

Salah satu faktor penyebab stres kerja yaitu perubahan organisasi yang terjadi di dalam tempat kerja. Menurut Hurrell, dkk, 1988 (dalam Saragih, 2008) faktor di

pekerjaan yang menimbulkan stres kerja dikelompokkan dalam lima kategori besar yaitu: Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, perubahan struktur dan iklim organisasi. Tosi et al, 1990 (dalam Wijono, 2012), menambahkan salah satu faktor stres kerja adalah faktor-faktor organisasi yang didalamnya memiliki point perubahan organisasi.

Hasil dari penelitian Bagus Ryan Rahadian (2013) yang berjudul Hubungan Antara Perubahan Organisasi Dengan Stres Kerja di Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang. Besar korelasi yang didapatkan adalah -0.430. Nilai ini lebih tinggi dari r tabel dengan  $n=80$  yang sebesar 0.220. Signifikansi hasil korelasi yang didapatkan adalah sebesar 0.000.  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan signifikansi  $< \alpha 0.05$  maka terbukti terdapat korelasi yang signifikan antara perubahan organisasi dengan stress kerja.

Di dukung penelitian dari Muhammad Zarr Alghiffari dkk (2015) yang berjudul Analisis Perubahan Organisasi terhadap Stres Kerja Karyawan; Studi Kasus pada SMK Telkom Makassar. Dari penelitian ini diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,146, yang artinya bahwa 14,6% Angka tersebut menjelaskan bahwa dari banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan SMK Telkom Makassar, kontribusi perubahan organisasi memiliki keeratan sebesar 14,6% dibandingkan dengan faktor-faktor yang tidak diteliti. Maka, dapat disimpulkan perubahan organisasi memiliki hubungan dengan stress kerja pada karyawan dalam bekerja.

## **F. Hubungan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Karyawan**

Secara teoritis dapat dikatakan bahwa dukungan sosial dan stress kerja mempunyai hubungan yang sangat signifikan. Beberapa ahli menyebutkan salah satu sumber yang dapat menyebabkan stress kerja adalah kurang dukungan sosial. Menurut Tosi et al, 1990 (dalam Wijono, 2012) yang mengatakan bahwa ada 7 faktor-faktor di luar pekerjaan yang menyebabkan stres yaitu: Perubahan struktur kehidupan, Dukungan sosial, Locus of control, Kepribadian tipe A dan B, Harga diri, Fleksibilitas/kaku, dan Kemampuannya.

Lebih jelas National Safety Council (2004) menjelaskan penyebab stres dalam karakteristik individu yaitu terdiri dari, dukungan keluarga, kejenuhan dengan pekerjaan, dan konflik dengan rekan kerja. Sehingga bisa diasumsikan kurangnya dukungan sosial dari teman sepekerjaan.

Sarason, dkk (dalam Lubis, 2009) mendefinisikan dukungan sosial adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian, dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi kita. Thoits & Peggy (dalam Lubis, 2009) mengatakan bahwa dukungan sosial merupakan fungsi dari berbagai ungkapan perilaku suportif kepada seseorang individu yang diberikan oleh orang yang dianggap bermakna bagi individu yang menerimanya (*Significant others*).

Dukungan sosial dapat mereduksi tingkat stress kerja di tempat kerja. Dukungan sosial merupakan hasil dari transaksi interpersonal dalam bentuk perilaku atau sikap mendukung, memberi perhatian, menghargai, percaya pada seseorang yang didukungnya di mana bersumber dari dukungan sosial yang berasal dari orang-orang yang secara signifikan dapat memberi dukungan bantuan

bagi individu yaitu dukungan berasal dari pasangan hidup, keluarga, atasan atau penyelia dan rekan kerja (Beehr, 1995, h95: Ray dan Miller, 1994, h 360, dalam Isnovijanti 2002).

Dalam penelitian Tita Isnovijanti (2002) yang berjudul Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stress Kerja dan Kepuasan Kerja di Polres Pati Polda Jawa Tengah, di dapat hasil bahwa dukungan sosial berpengaruh negative secara signifikan terhadap stress kerja ( $CR=-5,374$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap stress kerja. Semakin besar dukungan sosial yang diterima individu maka tingkat stress kerjanya akan semakin rendah.

#### **G. Hubungan Perubahan Organisasi dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Karyawan**

kondisi stres tidak dapat dihindari karena penyebab stres muncul dalam setiap bidang kehidupan, salah satunya adalah pekerjaan. Stres yang dihadapi individu dalam pekerjaan atau yang disebut stress kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang, apabila stress ini terlalu besar maka dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan (Davis dan Newstrom, 1985 dalam Munandar, 2001).

Stres kerja yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berdampak positif dan negatif secara fisik maupun psikologis. Dampak fisik merupakan hal yang mudah dilihat dan dirasakan, namun tidak demikian dengan dampak psikologis. Dampak psikologis tidak mudah diketahui karena penilaian individu terhadap suatu hal dan besarnya dampak yang diterima sifatnya sangat personal. Hal



tersebut dipengaruhi faktor pengalaman masa lalu, kemampuan untuk memecahkan masalah, serta tipe kepribadian. Contoh dampak fisik adalah pusing, mual, kurang pendengaran, kurang penglihatan, maupun kecelakaan kerja. Sedangkan contoh dampak psikologis antara lain adalah kegelisahan, agresi, kebosanan, kekecewaan, depresi, maupun stres (Beehr & Newman, 1978 dalam Rice, 1999).

Stres kerja yang dialami karyawan PTPN VI saat ini yaitu adanya proses perubahan organisasi yang dilakukan perusahaan PTPN VI yaitu, perampingan struktur dan penggantian Direktur. Perubahan terjadi karena adanya penurunan produktivitas dan dinilai kurangnya efektifitas dan efisiensi, dan hal ini harus segera dilaksanakan demi menyelamatkan perusahaan. Perampingan struktur yang terjadi adalah merampingkan jumlah pemimpin dan juga jumlah Departemen di kantor.

Secara langsung sistem kerja dalam perusahaan juga berubah dari yang biasa dikerjakan karyawan yang dipimpin oleh Direktur sebelumnya. Perubahan bisa dikatakan mendadak dirasakan oleh para pegawai sehingga para pegawai kurang memiliki kesiapan untuk menghadapi perubahan tersebut. Seorang karyawan pelaksana yang berada di perusahaan tersebut, mengatakan bahwa perubahan organisasi membawa dampak baik bagi perusahaan namun bagi pegawai hal tersebut menjadi beban karena mereka harus melakukan pekerjaan yang tidak biasa dilakukan yang disebabkan oleh pengalihan tugas dan adanya tuntutan target yang harus diselesaikan dengan segera sehingga membuat para pegawai merasa dibawah tekanan.

Perubahan organisasi mengakibatkan lingkungan kerja menjadi kurang nyaman bagi beberapa pegawai. Keadaan kantor menjadi ramai dan persaingan semakin kuat karena penggabungan di beberapa Departemen. Dukungan antar teman sekantor kurang baik karena para pegawai berusaha mencari perhatian dihadapan pemimpin dan juga berusaha menyelamatkan diri dari penurunan jabatan. Terjadi juga kurangnya rasa kebersamaan dalam mengerjakan suatu tugas yang dikerjakan dalam kelompok, dan beberapa kali berakibat tugas tidak selesai tepat waktu.

Luthans (1992) menyebutkan bahwa penyebab stres kerja (*job stressor*) terdiri atas empat hal utama, yakni: *extra organizational stressors*, yang terdiri dari perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, dan keadaan komunitas/tempat tinggal. *Organizational stressors*, yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi. *Group stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal dan intergrup. *Individual stressors*, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian Tipe A, *control personal*, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

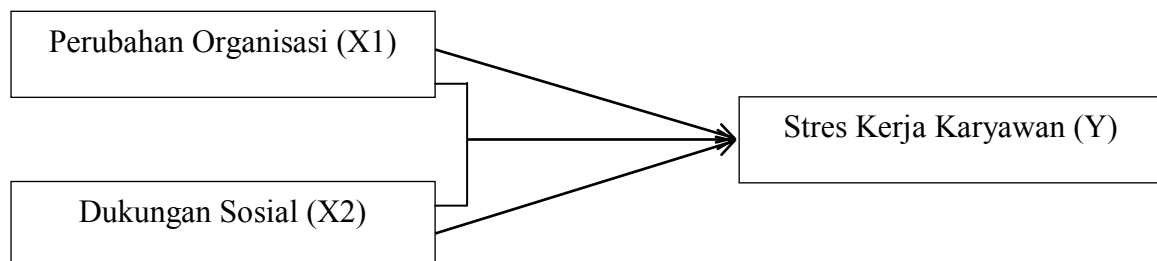
Hal ini diperkuat dengan penelitian Bagus Ryan Rahadian (2013) yang berjudul Hubungan Antara Perubahan Organisasi Dengan Stress Kerja di Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang. Besar korelasi yang didapatkan adalah -0.430. Nilai ini lebih tinggi dari r tabel dengan n=80 yang sebesar 0.220.

Signifikansi hasil korelasi yang didapatkan adalah sebesar 0.000.  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan signifikansi  $<$   $\alpha$  0.05 maka terbukti terdapat korelasi yang disignifikan antara perubahan organisasi dengan stress kerja.

Dalam penelitian Tita Isnovijanti (2002) yang berjudul Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stress Kerja dan Kepuasan Kerja di Polres Pati Polda Jawa Tengah, di dapat hasil bahwa dukungan sosial berpengaruh negative secara signifikan terhadap stress kerja ( $CR=-5,374$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap stress kerja. Semakin besar dukungan sosial yang diterima individu maka tingkat stress kerjanya akan semakin rendah. Maka, dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang di alami karyawan disebabkan oleh adanya perubahan organisasi dan kurangnya dukungan sosial dari teman sepekerjaan.

#### H. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah bagian teori dari penelitian yang menjelaskan tentang alasan atau argumentasi bagi rumusan hipotesis, akan menggambarkan alur pikir peneliti dan memberikan penjelasan kepada orang lain tentang hipotesis yang diajukan (Arikunto, 2010).



**Gambar Kerangka Konseptual Penelitian 2.1.**

Perubahan organisasi dan dukungan sosial merupakan dua faktor penyebab timbulnya stres kerja yang dialami karyawan (Luthans, 1992). Adanya perubahan organisasi di perusahaan yang mendadak akan menyebabkan tingginya tingkat stres kerja pada karyawan dan dukungan sosial teman seperkerjaan juga dibutuhkan untuk mereduksi tingkat stres karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat diartikan bahwa perubahan organisasi dan dukungan sosial bisa menimbulkan stres dalam bekerja.

## **I. Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang bersifat terhadap permasalahan peneliti, sampai terbukti melalui data yang telah terkumpul. Bila kemudian dengan data yang telah terkumpul dan diolah dapat dibuktikan kebenarannya maka hipotesis tersebut akan berubah menjadi suatu kesimpulan atau tesis yang teruji kebenarannya (Arikunto, 2010).

Hipotesis penelitian ini terdiri dari tiga, yaitu:

1. Terdapat hubungan negatif antara Perubahan Organisasi dengan Stres Kerja pada Karyawan pelaksana PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. Artinya semakin tinggi kesiapan perubahan organisasi maka semakin rendah stres kerja pada karyawan.
2. Terdapat hubungan negatif antara Dukungan sosial dengan Stres Kerja pada Karyawan Pelaksana PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. Artinya semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah stres kerja pada karyawan.

3. Terdapat hubungan negatif antara Perubahan Organisasi dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Karyawan Pelaksana PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. Artinya semakin tinggi kesiapan perubahan organisasi dan semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai suatu penelitian yang menggunakan alat bantu statistik sebagai paling utama dalam memberikan gambaran atas suatu peristiwa atau gejala. Menurut Sugiyono (2005), penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data yang di angkakan.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel independen (X) : Perubahan Organisasi (X1)  
Dukungan Sosial (X2)
2. Variabel dependen (Y) : Stres kerja

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel penelitian lebih terarah sesuai dengan metode pengukuran yang disiapkan. Adapun definisi operasional dari variabel penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Stres kerja

Stres kerja adalah keadaan atau kondisi individu terhadap keadaan yang dapat berupa interaksi individu dan lingkungan pekerjaan. Keadaan tersebut dapat mengancam atau memberi tekanan, pada individu secara psikologis, fiologis dan perilaku dalam bekerja. Stres kerja karyawan dalam penelitian ini dilihat dari

aspek lingkungan kerja, kontrol karyawan yang kurang, hubungan interpersonal, pengakuan dalam pekerjaan, kehilangan pekerjaan.

Tinggi rendahnya stres kerja dilihat dari tinggi rendahnya skor yang diperoleh pada skala stres kerja. Semakin tinggi skor yang diperoleh akan menunjukkan bahwa karyawan memiliki stres kerja yang tinggi dan sebaliknya semakin rendah skor yang didapat maka menunjukkan karyawan memiliki stres kerja yang rendah.

## 2. Perubahan organisasi

Perubahan organisasi adalah perubahan yang termasuk perubahan struktur, strategi dan sumber daya manusia dan teknologi untuk mengupayakan perbaikan dalam organisasi guna meningkatkan efektivitas. Di dalam perubahan organisasi dibutuhkan kesiapan dalam menghadapi perubahan organisasi tersebut, meliputi penyesuaian terhadap struktur perusahaan, terhadap reaksi psikologis dan terhadap perilaku karyawan lain. Perubahan organisasi diukur berdasarkan aspek persiapan, penerimaan, dan institusionalisasi.

Tinggi rendahnya kesiapan, penerimaan, dan institusionalisasi perubahan organisasi dilihat dari tinggi rendahnya skor yang diperoleh pada skala perubahan organisasi. Semakin tinggi skor yang diperoleh akan menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesiapan perubahan organisasi yang tinggi dan sebaliknya semakin rendah skor yang didapat maka menunjukkan karyawan memiliki kesiapan perubahan organisasi yang rendah.

## 3. Dukungan sosial

Dukungan sosial diperoleh dari hubungan dekat, baik dari hubungan keluarga, kerabat, teman dan lingkungan. Dukungan sosial dalam penelitian ini

adalah dukungan pekerjaan dari teman sepekerjaan atau rekan kerja. Dukungan sosial diukur berdasarkan dimensinya, yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif.

Tinggi rendahnya dukungan sosial dapat dilihat dari tinggi rendahnya skor yang diperoleh pada skala dukungan sosial. Semakin tinggi skor yang diperoleh akan menunjukkan bahwa karyawan memiliki dukungan sosial yang tinggi dan sebaliknya semakin rendah skor yang didapat akan menunjukkan karyawan memiliki dukungan sosial yang rendah.

### **C. Populasi Dan Sampel Penelitian**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Berdasarkan pernyataan di atas, maka jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pelaksana di PT.Perkebunan Nusantara VI di kota Jambi, berjumlah 128 karyawan.

#### **2. Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi terlalu besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka sampel harus diambil dari populasi yang harus bersifat mewakili (*representatif*) (Sugiyono, 2012). Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006) yang mengatakan bahwa sampel



penelitian diambil dari sebagian populasi dan sampel penelitian ini merupakan subjek yang akan diteliti dalam penelitian.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah teknik acak sederhana. Dilakukan uji coba alat ukur dengan menggunakan 30 karyawan pelaksana sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 karyawan pelaksana.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini adalah menggunakan metode skala. Metode skala digunakan karena data yang ingin diukur berupa konstruk atau konsep psikologis yang dapat diungkap secara tidak langsung mulai dari indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem pertanyaan (Azwar, 2012).

Skala untuk stres kerja adalah skala likert untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, persepsi atau pernyataan-pernyataan (Azwar, 2012). Peneliti menggunakan 4 pilihan jawaban. Untuk item *favorable* nilai 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 3 untuk jawaban sesuai (S), nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS) dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Sedangkan untuk item *unfavorable* nilai 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS), nilai 3 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 2 untuk jawaban sesuai (S) dan nilai 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS).

Skala untuk kesiapan perubahan organisasi adalah skala likert untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, persepsi atau pernyataan-pernyataan (Azwar, 2005). Peneliti menggunakan 4 pilihan jawaban. Untuk item

*favorable* nilai 4 untuk untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 3 untuk jawaban sesuai (S), nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS) dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

Skala untuk dukungan sosial adalah model skala ini adalah skala likert untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, persepsi atau pernyataan-pernyataan (Azwar, 2012). Peneliti menggunakan 4 pilihan jawaban. Untuk item *favorable* nilai 4 untuk untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 3 untuk jawaban sesuai (S), nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS) dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Sedangkan untuk item *unfavorable* nilai 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS), nilai 3 untuk jawaban tidak sesuai.(TS), nilai 2 untuk jawaban sesuai (S) dan nilai 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS)

#### **E. Alat Ukur Penelitian**

Alat ukur variabel stres kerja, variabel perubahan organisasi dan variabel dukungan sosial, sebelum dan sesudah uji coba dikemukakan pada tabel 3.1, 3.2, 3.3 sebagai berikut :

##### **1. Distribusi Aitem Skala Stres Kerja**

Skala stres kerja terdiri dari 22 pernyataan yang terbagi dalam 5 aspek. Hasil selengkapnya atas perhitungan kesahihan aitem-aitem skala stres kerja adalah sebagai berikut ini:

**Tabel 3.1 Distribusi Skala Stres Kerja**

| No     | Aspek Stres Kerja      | Aitem            |                    |                  |                    |
|--------|------------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|
|        |                        | Sebelum Uji Coba |                    | Sesudah Uji Coba |                    |
|        |                        | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |
| 1      | Lingkung fisik         | 8, 13, 17        | 1, 10, 12          | 8, 13, 17        | 1, 10              |
| 2      | Kurang kontrol         | 2, 14            | 7, 20              | 2, 14            | 7                  |
| 3      | Hubungan interpersonal | 5, 11, 22        | 9, 15              | 11               | 9, 15              |
| 4      | Pengakuan pekerjaan    | 3, 16            | 6, 9               | 3, 16            | 6, 9               |
| 5      | Kehilangan pekerjaan   | 18, 21           | 4                  | 18, 21           | -                  |
| Jumlah |                        |                  |                    | 17 aitem         |                    |

Dari tabel di atas terlihat bahwa ada 5 aitem yang gugur karena koefisien daya beda itemnya jauh di bawah 0,3, sedangkan 17 aitem yang sah memiliki koefisien daya beda yang bergerak mulai dari 0,287 sampai dengan 0,710 dengan  $p < 0,05$ . Selanjutnya dari hasil uji reliabilitas diketahui bahwa skala stres kerja ini memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,841 dengan  $p < 0,01$ ; dengan demikian dapat dikatakan bahwa skala stres kerja ini andal untuk mengungkap aspek-aspek dari stres kerja karyawan.

## 2. Distribusi Aitem Skala Perubahan Organisasi

Skala perubahan organisasi terdiri dari 18 pernyataan yang terbagi dalam 3 aspek. Hasil selengkapnya atas perhitungan kesahihan aitem-aitem skala perubahan organisasi adalah sebagai berikut ini:

**Tabel 3.2 Distribusi Skala Perubahan Organisasi**

| No     | Aspek Perubahan Organisasi | Aitem            |                    |                  |                    |
|--------|----------------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|
|        |                            | Sebelum Uji Coba |                    | Sesudah Uji Coba |                    |
|        |                            | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |
| 1      | Persiapan                  | 3, 7, 13         | 4, 10, 16          | 3, 13            | 10, 16             |
| 2      | Penerimaan                 | 1, 5, 15         | 2, 8, 12           | 5, 15            | 2, 8, 12           |
| 3      | Institusionalisasi         | 9, 11, 17        | 6, 14, 18          | -                | -                  |
| Jumlah |                            |                  |                    | 15 aitem         |                    |

Dari tabel di atas terlihat bahwa ada 3 aitem yang gugur karena koefisien daya beda itemnya jauh di bawah 0,3, sedangkan 15 aitem yang sah memiliki koefisien daya beda yang bergerak mulai dari 0,282 sampai dengan 0,721 dengan  $p < 0,05$ . Selanjutnya dari hasil uji reliabilitas dengan metode alpha cronbach diketahui bahwa skala efikasi diri ini memiliki koefisien reliabilitas sebesar  $r_{tt} = 0,844$  dengan  $p < 0,01$ ; dapat dikatakan bahwa skala perubahan organisasi handal untuk mengungkap tanggapan karyawan terhadap perubahan organisasi.

### 3. Distribusi Aitem Skala Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial terdiri dari 18 pernyataan yang terbagi dalam 4 aspek. Hasil selengkapannya atas perhitungan kesahihan aitem-aitem skala dukungan sosial adalah sebagai berikut ini:

**Tabel 3.4 Distribusi Skala Dukungan Sosial**

| No     | Aspek Dukungan Sosial | Aitem            |                    |                  |                    |
|--------|-----------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|
|        |                       | Sebelum Uji Coba |                    | Sesudah Uji Coba |                    |
|        |                       | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |
| 1      | Dukungan emosional    | 2, 4, 6          | 10, 14, 18         | 2, 6             | 10, 14, 18         |
| 2      | Dukungan penghargaan  | 1, 8             | 5, 12              | -                | -                  |
| 3      | Dukungan instrumental | 3, 11            | 6, 15              | -                | -                  |
| 4      | Dukungan informative  | 7, 13            | 9, 17              | 13               | 9, 17              |
| Jumlah |                       |                  |                    | 16 aitem         |                    |

Dari tabel di atas terlihat bahwa ada 2 aitem yang gugur karena koefisien daya beda itemnya jauh di bawah 0,3, sedangkan 16 aitem yang sah memiliki koefisien daya beda yang bergerak mulai dari 0,287 sampai dengan 0,781 dengan  $p < 0,05$ . Selanjutnya dari hasil uji reliabilitas diketahui bahwa skala dukungan orangtua ini memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,900 dengan  $p < 0,01$ ; dengan

demikian dapat dikatakan bahwa skala dukungan sosial ini andal untuk mengungkap dukungan sosial yang diterima karyawan.

## F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Sebelum ketiga skala digunakan dalam penelitian terlebih dahulu dilakukan uji coba. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai obyektivitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Salah satu upaya untuk mencapai obyektivitas tersebut adalah dengan menguji validitas dan reliabilitas alat ukur (Azwar, 2012).

### 1. Uji Validitas Alat Ukur

Arikunto (2010), menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, maka digunakan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefesien korelasi antara ubahan x dan ubahan y

$\Sigma x$  = Jumlah skor distribusi x

$\Sigma y$  = Jumlah skor distribusi y

$(\Sigma x^2)$  = Jumlah skor kuadrat distribusi x

$(\Sigma y^2)$  = Jumlah skor distribusi y

$\Sigma xy$  = Jumlah perkalian skor x dan y  
N = Jumlah sample

## 2. Uji Realibilitas Alat Ukur

Menurut Arikunto (2010) instrumen yang baik tidak bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka beberapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan.

Untuk menguji Reliabilitas angket maka digunakan rumus *Alpha* seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2010).

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{1 - \sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right) \text{ dimana } \sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \left( \frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

K = banyaknya butir soal  
 $\sum \sigma_1^2$  = jumlah varians butir (  $s^2$  )  
 $\sigma_1^2$  = varians total  
 $\sum x^2$  = jumlah kuadrat x  
 $\sum x$  = jumlah x  
N = jumlah responden

## G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu Hubungan perubahan organisasi dan dukungan sosial dengan stres kerjadigunakan Analisis Regresi berganda. Penggunaan analisis regresi berganda akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel, Arikunto (2010).

Persamaan Regresi Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Persamaan Regresi berganda di atas, tidak dapat dihitung karena koefisien variabel perubahan organisasi yang terlalu kecil yaitu  $b_1 = 0,030$  dan  $p\ 0,813 > 0,000$ .

Dimana :

Y : stres kerja

X1 : perubahan organisasi

X2 : dukungan sosial

$b_0$  : besarnya nilai Y jika X1 dan X2 = 0

$b_1$  : besarnya pengaruh X1 terhadap Y dengan asumsi X2 tetap

$b_2$  : besarnya pengaruh X2 terhadap Y dengan asumsi X1 tetap

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Lineritas, yaitu : untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.





## DAFTAR PUSTAKA

- Abrahamson, E. 2000. *Change without Pain*. Harvard Business Review.
- Alghiffari, dkk. 2015. *Analisis Perubahan Organisasi Terhadap Stres Kerja Karyawan, Studi Kasus pada SMK Telkom Makassar*. Jurnal
- Anoraga, S.E, M.M, Panji. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. Ed. revisi II.
- Azwar, Saifuddin. 2005. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- \_\_\_\_\_ 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- \_\_\_\_\_ 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Beehr, TA dan Newman JE. 1987. *Penelitian Stres Kerja. E-Psikologi.com. Team E-Psikologi*. Informasi Online. Jakarta.
- Collins, S. 2007. *Statutory Social Workers: Stres, Job Satisfaction, Coping, Sosial Support and Individual Differences*. *British Journal of Social Work*. Vol.3.No.8.
- Daft, Richard.L, 2007. *Manajemen Edisi 6*. Salemba Empat, Jakarta
- Desplaces, David. (2005). *A Multilevel Approach to Individual Readiness to Change*. *The Journal of Behavioral and Applied Management*. Vol. 7 No. 1 pp. 25-39
- Dodiansyah , Khafidh Athma. 2014. *Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Karyawan Solopos*. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dwityanti. 2001. *Stres Kerja di Lingkungan DPRD: Study tentang anggota DPRD di kota Surabaya, Malang, dan Kabupaten Jember*. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Galpin, T. 1996. *The Human Side of Change: A Practical Guide to Organization Redesign*. San Francisco: Jossey-Bass
- Gibson, J.L. Ivansevich, J.M. dan Donely, J.H. 1996. *Prilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Binapura Aksara.

- Handoko, E.T. 1985. *Psikologi Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Handoyo, Seger. 2001. *Stres Pada Masyarakat Surabaya*. Jurnal Insan Media Psikologi 3 : 61-74. Surabaya, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Isnovijanti, Tita. 2002. *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja di Polres Pati Polda Jawa Tengah*. Malang: Jurnal.
- Jex. S. M., 2002. *Organizational Psychology. A Scientist-Practitioner Approach*. John Wiley & Sons, New York. All Rights Reserved. Published Simultaneously In Canada.
- Kahar A. I. (2008). *Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi USU, Vol 4 (1).
- Lehman, Wayne, E.K. 2002. *Assesing Organizational Readiness for Change*. *Jurnal of Substance Abuse Treatment*.
- Lubis, Namora Lumangga. 2009. *Dukungan Sosial pada Penyakit Kanker, Perlukah?*. Medan. USU Press.
- Luthans, Fred. 1992. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. New York: The McGraww-Hill Companies.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi X*. Yogyakarta.
- Manullang, M. 2002. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: GadjahMada University Press.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nurtjahjanti, H. 2004. *Komitmen Organisasi dan Motivasi Ditinjau dari Coping Terhadap Perubahan Organisasi dan Pusat Kendali pada Pegawai PT. Bank Jateng Kantor Pusat*. Tesis tidak diterbitkan.
- National Safety Council. 2004. *Manajemen Stres*. Jakarta: EGC.
- Rahadian, Bagus Ryan. 2013. *Hubungan Antara Perubahan Organisasi dengan Stres Kerja di Devisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang*. Jurnal.
- Rice. L. Phillip. 1999. *Stress and Health Third edition*. Broks/Cole Publishing
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy, A. 2013. *Organizational Behavior edition 15*. America: Prentice Hall.

- Robbins, Stephen. P. 2003. *Organisational Behavior Concept, Controversiest, Applications, Prentice Hall, Inc. Eaglewood. Cliff. New Jersey.*
- Ryan, Bagus. 2013. Hubungan antara Perubahan Organisasi dengan Stres Kerja di Divisi Munisi PT. Pindad Persero Turen Malang. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- Saleh, Iwan. 2013. *Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres dalam Menyelesaikan Skripsi pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Medan Area.* Medan. UMA (Tidak diterbitkan).
- Santi, D.Y.2003. *Hubungan dukungan sosial dengan stress kerja pada pramuniaga.* Skripsi. (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi Univer
- Sarafino, E. P. 2010. *Health Psychology Biopsyhosocial Interactions Fith Edition.* Amerika: Ohn Wiley dan Sons INC.
- Saragih, Harlen. 2008. *Pengaruh Karakteristik Organisational dan Individual Terhadap Stres Kerja Perawat di Ruang Inap Rumah Sakit Umum Daerah Porsea.* Medan: Tesis tidak diterbitkan.
- Sasono, Eko. 2004. *Mengelola Stress Kerja.* Semarang, Universitas Pandanaran.
- Schuler, S. Randall dan Susan, E. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menghadapi Abad ke 21).* Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Smet, Bart. 1994. *Psikologi Kesehatan.* Jakarta: Grasindo (Penerbit Gramedia).
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatifdan R & D).* Bandung. Alfabeta.cv.
- Widodo, Joko. 2007. *Analisa Kebijakan Publik.* Malang: Bayu Media Publishing.
- Wijono, Sutarto. 2012. *Psikologi Industri & Organisasi (dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia).* Jakarta: Kencana
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: Media Grafindo

<http://www.wibowopajak.com/2012/02/pengertian-pegawai.html>24Feburari2017

<http://etheses.uin-malang.ac.id/1844/23>Februari2017

<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/13011> 24Februari2017

<http://andirapriadi.blogspot.co.id/2016/01/faktor-dan-dampak-stres-kerja.html?m=115Maret2017>

<https://dayatfarras.wordpress.com/2011/07/07/perubahan-organisasi-dan-manajemen-stress/>.

[https://www.google.co.id/search?q=stres+kerja+karyawan&rlz=1C1ASUC\\_enID670ID670&oq=stres+kerja+karyawan&aqs=chrome..69i57j0l5.14226j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF8#q=hubungan+perubahan+organisasi+dan+dukungan+sosial+dengan+stres+kerja](https://www.google.co.id/search?q=stres+kerja+karyawan&rlz=1C1ASUC_enID670ID670&oq=stres+kerja+karyawan&aqs=chrome..69i57j0l5.14226j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF8#q=hubungan+perubahan+organisasi+dan+dukungan+sosial+dengan+stres+kerja).

<http://www.psychologymania.com/2012/12/faktor-faktor-penyebab-stres-kerja.html>.

<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/13011>.

<https://www.wikipedia.org/>.

<http://books.google.co.id/books+psycology&btnG=telusur> .

