

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KESEJATERAAN PSIKOLOGIS: DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Arin Winda Sari

Universitas Negeri Surabaya

arin.18043@mhs.unesa.ac.id

Abstract

Employees with excessive workloads can cause job stress, impacting their psychological well-being. Social support is needed to improve the quality of employees' psychological well-being. This study aimed to analyze the impact of job stress on psychological well-being through the social support of employees. This type of research is quantitative, where all employees are the sample. Data collection uses a questionnaire with 45 employees as a population, but the questionnaire returned as many as 40 responses. Data on this research were analyzed using Partial Least Square (PLS) with SmartPLS 3.7.7 software. The results showed that job stress negatively and significantly affects psychological well-being and social support. Social support has a positive and significant impact on psychological well-being. Social support mediates job stress on psychological well-being. This research implies that employees have moderate job stress levels but high psychological well-being mediated by social support. Hence, companies need to be mindful of the job stress employees experience to maintain their psychological well-being.

Keywords: job stress; psychological well-being; social support.

PENDAHULUAN

Kebijakan *work from home* (WFH) telah ditetapkan oleh banyak industri sepanjang pandemi Covid-19. Sistem kerja ini diterapkan untuk mencegah penularan virus corona di kawasan industri (Kompas.com, 2021). Banyak organisasi yang menerapkan WFH, sehingga banyak karyawan yang berusaha untuk menjaga kesehatan fisik dan psikisnya (Febrian, 2021). Manusia sebagai makhluk sosial yang biasa berhubungan dengan orang lain akan mendapati rasa tidak nyaman jika harus terus menerus bekerja di rumah. Keadaan ini dapat menimbulkan tekanan jiwa tersendiri yang berakibat pada stres (Muslim, 2020). Dampak stres akan menurunkan kualitas kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh karyawan (Kurnia, 2015).

Kesejahteraan psikologis pada dasarnya ialah ketika seseorang merasa terbebas dari tekanan atau masalah mental lainnya, selanjutnya seseorang mampu bertindak secara mandiri dan berpikiran positif terhadap dirinya dan terbentuklah kesejahteraan psikologis pada dirinya (Issom & Makbulah, 2017). Penting untuk mengetahui kesejahteraan psikologis bagi semua orang agar dapat menjalani kehidupan dengan tenang, bahagia, dan mampu mengatasi masalah (Indriani & Sugiasih, 2016). Masalah merupakan salah satu penyebab stres pada seseorang (Eva *et al.*, 2020). Setiap individu dapat mengalami stres, tergantung dari motivasi yang dapat menimbulkan atau biasa dikenal sebagai *stressor* (Washinta & Hadi, 2021).

Menurut Robbins & Judge (2013), stres adalah keadaan dinamis seseorang yang mendapati peluang, kendala, dan tuntutan mengenai apa yang sebenarnya diinginkan dengan hasil yang tidak pasti tetapi menjadi hal yang penting. Menurut Asih *et al.* (2018), stres kerja ialah suatu keadaan berdasarkan interaksi manusia dengan pekerjaannya pada suatu hal berbentuk ketegangan yang menimbulkan terjadinya ketimpangan fisik dan psikis, sehingga memengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi dari seorang karyawan. Ketidakseimbangan antara kebutuhan pekerjaan dan kemampuan yang tersedia (tekanan kerja) membuat pengaruh negatif dan ketidakpuasan hidup lebih dirasakan dampaknya, sehingga stres kerja menurunkan kesejahteraan psikologis.

Tsalasah *et al.* (2019) menemukan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kesejahteraan psikologis. Karyawan dengan stres kerja yang rendah memiliki kesejahteraan psikologis yang baik.

Arin Winda Sari. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis: Dukungan Sosial sebagai Variabel Intervening

Sumber potensial yang dapat menimbulkan individu stres adalah faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu (Robbins & Judge, 2013).

Menurut Ryff & Keyes (1995), dukungan sosial menjadi salah satu yang memengaruhi kesejahteraan psikologis. Cooke *et al.* (2014) mengemukakan dukungan sosial mengacu pada bantuan yang dapat diakses oleh seseorang melalui hubungan sosial dengan orang lain, kelompok, dan organisasi yang lebih besar. Menurut Brown *et al.* (2014), dukungan sosial dapat berasal dari *supervisor* (seperti menjaga agar karyawan tetap mendapat informasi yang baik) dan *coworker* (seperti karyawan merasa menjadi bagian dari kelompok kerja). Tingginya dukungan sosial yang didapatkan individu mampu meningkatkan kualitas kesejahteraan psikologis (Ilhamuddin *et al.*, 2017). Hasil ini sependapat dengan penelitian Adyani *et al.* (2019), adanya hubungan positif pada dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di PT Peln Surabaya, perusahaan kekurangan karyawan di beberapa bagian, seperti pada bagian pelayanan serta SDM dan umum. Kurangnya karyawan menimbulkan beban kerja yang berlebihan pada tiap karyawan. Menurut Terry *et al.* (1993), beban kerja merupakan salah satu indikator dari stres kerja. Hal tersebut berdampak pada kesehatan mental karyawan yang berkaitan pula dengan kesejahteraan psikologis karyawan.

Hasil wawancara menunjukkan beberapa karyawan memiliki beban kerja yang tidak dapat diselesaikan sendiri, sehingga peran rekan kerja dibutuhkan. Rekan kerja memiliki tuntutan tugas tambahan yang dapat menimbulkan stres kerja. Hasil tersebut dipengaruhi oleh usia dari karyawan yang mana 75% dari jumlah sampel berada pada usia lebih dari 40 tahun. Menurut Nadialis & Nugrohoseno (2014), karyawan dengan usia lebih dari 36 tahun cenderung mudah terserang gejala-gejala stres kerja, mengingat faktor usia yang semakin tua menjadikan fisik maupun psikis semakin melemah dalam menjalani aktivitas pekerjaan. Hal ini diperkuat oleh Ryff & Keyes (1995) yang mengemukakan jika usia menjadi salah satu faktor yang memengaruhi adanya kesejahteraan psikologis. Dengan demikian, pimpinan dapat memberikan kesejahteraan psikologis pada karyawannya, salah satu contohnya seperti hubungan positif dengan orang lain. Menurut salah satu karyawan yang bekerja di PT Peln Surabaya, karyawan lebih mengutamakan keakraban antar karyawan, relasi interpersonal, dan rasa tolong menolong. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh stres kerja bagi kesejahteraan psikologis melalui dukungan sosial pada karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Stres Kerja

NIOSH (1999) mendefinisikan stres kerja sebagai respons fisik dan emosi yang berbahaya akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. Menurut Issom & Makbulah (2017), stres kerja ialah ketegangan yang muncul sebagai respons dari *stressor* yang dialami individu dalam menanggapi tuntutan dan hambatan pada kondisi kerja yang melebihi beban kemampuannya, biasa ditandai dengan adanya respons fisik, psikologis, dan tingkah laku. Stres yang berlebihan dapat mengacaukan kemampuan seseorang dalam menanggapi lingkungan sehingga karyawan mengalami berbagai indikasi stres yang dapat mengganggu aktivitas kerja (Nadialis & Nugrohoseno, 2014).

Ada dua indikator stres kerja yakni *time stress* dan *anxiety stress*. *Time stress* yaitu perasaan berada di bawah tekanan yang berlaku terus menerus. *Time stress* merupakan impresi karyawan ketika mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. *Anxiety stress* yaitu perasaan cemas yang berhubungan dengan pekerjaan. *Anxiety stress* mengacu pada tegangan atau tekanan karyawan yang disebabkan oleh syarat-syarat dari pekerjaan (Shukla & Srivastava, 2016).

Kesejahteraan Psikologis

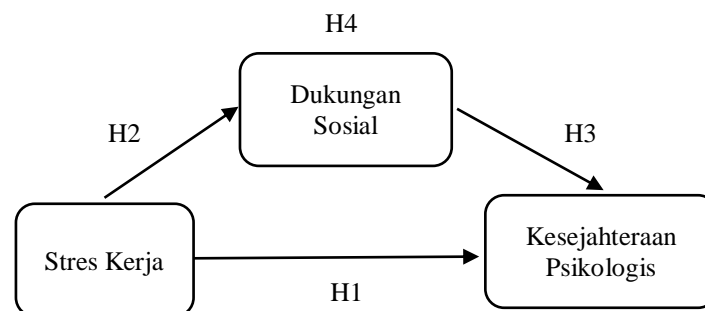
Ryff (2014) mendeskripsikan kesejahteraan psikologis sebagai suatu pencapaian penuh dari kemampuan psikologis dan keadaan mampu menerima kelebihan dan kekurangannya, memiliki hubungan positif dengan orang lain, mandiri, dapat mengendalikan lingkungan, memiliki tujuan hidup,

dan mempunyai perkembangan pribadi yang baik. Kesejahteraan psikologis adalah konsep luas yang mencakup adanya tanda-tanda penyesuaian psikologis yang positif, seperti kedudukan yang tinggi, pengaruh positif, kepuasan hidup, serta indikasi ketimpangan psikologis, termasuk pengaruh negatif yang rendah dan stres (Sulaikah *et al.*, 2021). Robertson *et al.* (2011) mendefinisikan kesejahteraan psikologis di tempat kerja sebagai tingkat perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan individu di tempat kerja. Karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang baik akan lebih sehat (fisik dan psikis), sehingga dapat menjalani kehidupan yang lebih bahagia dan produktif dibandingkan karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah (Vandiya & Etikariena, 2018). Menurut Ryff (2014), terdapat enam indikator kesejahteraan psikologis, yaitu *autonomy*, *environmental mastery*, *personal growth*, hubungan positif dengan orang lain, tujuan dalam hidup, dan penerimaan diri.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial mengacu pada dukungan yang bisa didapat oleh seseorang melalui hubungan sosial ke orang lain, kelompok, dan organisasi yang lebih besar (Cooke *et al.*, 1988). Dukungan sosial berkaitan dengan penciptaan keseimbangan dan kepuasan psikologis, seperti halnya dukungan sosial dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tekanan mental dalam menghadapi beban kerja (Sulaikah *et al.*, 2021). Dukungan dari pimpinan dan rekan kerja pada karyawan dapat mengurangi stres dan meningkatkan percaya diri sehingga karyawan merasa dihargai atas upaya yang telah dilakukan (Foy *et al.*, 2019). Selain itu, karyawan dengan dukungan yang cukup dari rekan kerja akan merasa bahwa mereka dapat bekerja lebih baik di bawah lingkungan yang kekurangan sumber daya (Wijayati *et al.*, 2020). Ada tiga indikator dukungan sosial menurut Zimet *et al.* (1988) yaitu dukungan sosial dari keluarga, teman, dan orang yang dianggap istimewa atau spesial.

Hubungan antar Variabel



Gambar 1. KERANGKA PENELITIAN

Washinta & Hadi (2021) menemukan stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan bagi kesejahteraan psikologis pegawai. Kurnia (2015) menyatakan bahwa faktor-faktor stres kerja yang berpengaruh signifikan pada kesejahteraan psikologis karyawan adalah pengaruh atas keputusan, kejelasan peran, otonomi dan kontrol, serta dukungan rekan. Hasil tersebut selaras dengan penelitian Tsalasah *et al.* (2019) dan Vandiya & Etikariena (2018). Hasil yang berbeda dikemukakan Ikonne (2015), stres kerja signifikan positif terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan perpustakaan terpilih di universitas Nigeria Barat Daya. Karyawan memiliki tantangan dengan teknologi dan beban kerja yang berlebihan, namun karyawan memiliki lingkungan kerja yang bebas stres dan merasa tidak menimbulkan stres kerja. Artinya, meskipun stres kerja tinggi, kesejahteraan psikologis yang dirasakan karyawan juga tinggi.

H1: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis.

Sanjaya (2021) menyatakan dukungan sosial adalah salah satu sumber positif yang dapat mengurangi efek negatif dari stres. Mensah (2021) mengungkapkan stres akan terjadi pada karyawan yang kurang memperoleh dukungan sosial. Foy *et al.* (2018) menemukan jika stres kerja berpengaruh negatif dengan dukungan sosial. Seseorang dengan tingkat stres yang rendah cenderung memperoleh banyak dukungan sosial (Chen *et al.*, 2021). Berbeda dengan Alnazly *et al.* (2021) yang menemukan terdapat pengaruh

Arin Winda Sari. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis: Dukungan Sosial sebagai Variabel Intervening

positif pada *fear, depression, anxiety*, dan stres terhadap dukungan sosial. Pekerja mengalami ketakutan, depresi dan stres saat menjalankan pekerjaannya, namun secara bersamaan pekerja telah mendapatkan dukungan sosial yang tinggi oleh keluarga dan teman.

H2: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap dukungan sosial.

Indriani & Sugiasih (2016) mengungkapkan dukungan sosial berpengaruh positif pada kesejahteraan psikologis yang berarti meningkatnya dukungan sosial maka kualitas kesejahteraan psikologis juga akan meningkat. Adyani *et al.* (2018) menemukan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dengan kesejahteraan psikologis, termasuk dukungan *emotional, appraisal, informational*, dan *instrumental* yang didapat dari orang tua, guru, teman dekat, teman kelas, dan sekolah berpengaruh terhadap kebahagiaan dan kesenangan. Eva *et al.* (2020) dan Ilhamuddin *et al.* (2017) menyatakan hasil yang sama. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Rosita (2020), dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis.

H3: Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis.

Mensah (2021) menemukan adanya peran dukungan sosial yang memediasi antara stres kerja dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja di Eropa. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan sosial mampu melemahkan atau mengurangi efek negatif dari stres kerja pada kesejahteraan psikologis. Berdasarkan efek atau model mediasi, stres kerja memiliki efek langsung pada dukungan sosial dan dukungan sosial memiliki efek langsung pada kesejahteraan psikologis. Chen *et al.* (2021) menyatakan dukungan sosial menjadi mediator antara stres kerja dengan kesejahteraan psikologis. Berbeda dengan Viswesvaran *et al.* (1999) yang tidak menemukan bukti bahwa dukungan sosial dapat memediasi antara stres kerja dengan kesejahteraan psikologis.

H4: Dukungan sosial memediasi pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan penelitian kausal. Populasi penelitian adalah karyawan PT Pelni Surabaya yang berjumlah 45 karyawan dengan seluruh karyawan menjadi sampel. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada karyawan secara *offline*, namun total kuesioner yang dikembalikan sebanyak 40 respons. Skala *Likert* digunakan sebagai skala pengukuran, skor 1 sampai 5 dengan keterangan sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. *Three box-method* digunakan untuk mencari nilai kategori seluruh variabel, dengan rentang sebesar lima harus dibagi tiga. Hasilnya dijadikan sebagai dasar interpretasi dari nilai rata-rata variabel, yaitu kategori rendah $\leq 2,33$, kategori sedang 2,34-3,67, dan kategori tinggi $\geq 3,68$. *Partial Least Square (PLS)* digunakan sebagai teknik analisis data dengan *software SmartPLS 3.7.7*. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui pernyataan dari tiap variabel dianggap valid dan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan karakteristik responden, karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 (72,5%) dan 11 karyawan perempuan (27,5%). Mayoritas responden berusia >40 tahun sebanyak 30 karyawan (75%), responden berusia 30-40 tahun sebanyak 4 karyawan (10%), dan responden berusia <30 tahun sebanyak 6 karyawan (15%). Diketahui masa kerja responden >10 tahun sebanyak 29 karyawan (72,5%), masa kerja responden 5-10 tahun sebanyak 4 karyawan (10%), dan masa kerja responden <5 tahun sebanyak 7 karyawan (17,5%). Responden berdasarkan pendidikan terakhir S1/D4 terdapat 20 karyawan (50%), D3 sebanyak 3 karyawan (7,5%), dan SLTA/SMA/SMK sebanyak 17 karyawan (42,5%).

Hasil tanggapan responden pada pernyataan angket terkait stres kerja, kesejahteraan psikologis, dan dukungan sosial membentuk nilai rata-rata variabel. Berdasarkan *three box-method*, nilai rata-rata

variabel stres kerja sebesar 3,21 yang tergolong pada kategori sedang dengan rincian nilai indikator *time stress* sebesar 3,21 dan indikator *anxiety stress* sebesar 3,21. Hal ini menunjukkan jika responden cenderung mendapati *time stress* dan *anxiety stress*. Nilai rata-rata variabel dari kesejahteraan psikologis sebesar 3,82 tergolong dalam kategori tinggi, dengan rincian nilai indikator *autonomy* sebesar 3,75, indikator *environmental mastery* sebesar 4,05, indikator *personal growth* sebesar 4,06, indikator hubungan positif dengan orang lain sebesar 3,55, indikator tujuan dalam hidup sebesar 3,68, dan indikator penerimaan diri sebesar 3,84. Artinya, responden dapat mengakui dan menerima berbagai aspek yang ada pada dirinya, baik dalam berinteraksi dengan orang lain, mandiri, dapat mengendalikan lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan mempunyai pengembangan diri yang baik. Nilai rata-rata variabel dari dukungan sosial sebesar 4,00 tergolong dalam kategori tinggi, dengan rincian nilai indikator dukungan dari keluarga sebesar 4,13, indikator dukungan dari teman sebesar 3,94, dan indikator dukungan dari orang yang dianggap istimewa sebesar 3,91. Hal ini menunjukkan responden menerima dukungan yang diperoleh dari keluarga, teman, dan orang spesial yang ada di sekitar individu ketika membutuhkan.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya pernyataan kuesioner dapat mengukur sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70, namun *loading factor* dengan nilai 0,50 sampai 0,60 dapat diterima pada penelitian tahap awal. Hasil uji validitas pada variabel stres kerja dari 8 item pernyataan diperoleh 6 item valid. Variabel kesejahteraan psikologis dari 12 item pernyataan diperoleh 10 item valid. Variabel dukungan sosial dari 9 item pernyataan diperoleh 8 item valid. 5 item yang tidak valid tidak diikutsertakan dalam instrumen variabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten. Variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70. Tabel 1 menunjukkan ketiga variabel memiliki nilai *composite reliability* > 0,70. Artinya, ketiga variabel tersebut reliabel.

Tabel 1.
COMPOSITE RELIABILITY

Variabel	Composite Reliability
Stres kerja	0,868
Kesejahteraan psikologis	0,909
Dukungan sosial	0,940

Sumber: Output SmartPLS 3.7.7 (2022)

Hasil Cronbach's Alpha

Cronbach's alpha digunakan untuk memperkuat hasil uji reliabilitas dari hasil *composite reliability* sebelumnya. Nilai *cronbach's alpha* dapat digunakan jika lebih besar dari 0,70. Hasil penelitian menunjukkan semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,70. Stres kerja sebesar 0,818, kesejahteraan psikologi sebesar 0,890, dan dukungan sosial sebesar 0,926, sehingga variabel memiliki reliabilitas yang kuat.

Hasil Analisis R-Square

Hasil analisis stres kerja pada kesejahteraan psikologis memiliki nilai *R-Square* 0,532. Artinya, variabel stres kerja dapat menjelaskan variabel kesejahteraan psikologis sebesar 53,2% dan 46,8% dipengaruhi variabel lain. Hasil analisis stres kerja terhadap dukungan sosial memiliki nilai *R-Square* 0,25. Artinya, variabel dukungan sosial dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja sebesar 25% dan 75% dipengaruhi variabel lain.

Hasil Uji T (Signifikansi)

Uji T digunakan untuk menguji adanya pengaruh yang signifikan dan tidak signifikan antara variabel yang diteliti. Variabel mempunyai pengaruh yang signifikan pada variabel lain apabila nilai *t-statistics* variabel > 1,96 dan nilai *p values* variabel < 0,05.

Berdasarkan Tabel 2, terdapat pengaruh negatif pada variabel stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis yaitu sebesar -0,315. Perbandingan *t-statistics* dengan t-tabel ialah 2,559 > 1,96. Artinya, pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis adalah negatif signifikan, sehingga hipotesis 1 terbukti.

Tabel 2.
PATH COEFFICIENT AND INDIRECT EFFECT

Hubungan	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Stres kerja → kesejahteraan psikologis	-0,315	2,559	0,005	Signifikan
Stres kerja → dukungan sosial	-0,500	3,611	0,000	Signifikan
Dukungan sosial → kesejahteraan psikologis	0,519	4,351	0,000	Signifikan
<i>Indirect effect:</i>				
Stres kerja → dukungan sosial → kesejahteraan psikologis	-0,260	2,647	0,003	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS 3.7.7 (2022)

Variabel stres kerja menunjukkan pengaruh negatif terhadap dukungan sosial dengan koefisien sebesar -0,500. *T-statistics* lebih besar dari t-tabel dengan nilai 3,611 > 1,96. Artinya, stres kerja memiliki pengaruh terhadap dukungan sosial adalah negatif signifikan, sehingga hipotesis 2 terbukti.

Variabel dukungan sosial menunjukkan pengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis dengan koefisien sebesar 0,519. *T-statistics* lebih besar dari t-tabel dengan nilai 4,351 > 1,96. Artinya, pengaruh dukungan sosial terhadap kesejahteraan psikologis adalah positif signifikan, sehingga hipotesis 3 terbukti.

Koefisien pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis melalui dukungan sosial adalah -0,260 dan *t-statistic* 2,647 > 1,96 yang berarti signifikan. Dukungan sosial terbukti dapat memediasi pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis, sehingga hipotesis 4 diterima.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis

Dari hasil pengujian, stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan bagi kesejahteraan psikologis. Hasil ini selaras dengan Tsalasah *et al.* (2019) dan Vandiya & Etikariena (2018), stres kerja berpengaruh negatif signifikan pada kesejahteraan psikologis. Artinya, rendahnya stres kerja yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, nilai stres kerja berada pada kriteria sedang dan nilai kesejahteraan psikologis berada pada kategori tinggi. Indikator stres kerja sama-sama dalam kriteria sedang. Stres kerja ada pada kategori sedang disebabkan karena karyawan yang cukup mengalami *time stress* dalam pekerjaan. Karyawan beberapa kali merasakan kesulitan dalam mengerjakan tugas. Ada beberapa faktor yang memengaruhi, seperti waktu dalam pengerjaan tugas, kurangnya sumber daya manusia yang berdampak pada bertambahnya tugas, lokasi penugasan, dan banyaknya barang yang harus didistribusikan sehingga karyawan kurang bisa menciptakan hubungan positif dengan karyawan lain karena kesibukannya. Ketika karyawan mengalami *time stress* dan *anxiety stress* dalam pekerjaan, dampaknya pekerjaan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal tersebut mampu meningkatkan stres kerja dan akan menurunkan kualitas dari kesejahteraan psikologis.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Dukungan Sosial

Dari hasil pengujian, terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada pengaruh stres kerja terhadap dukungan sosial. Selaras dengan penelitian Foy *et al.* (2018), stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada dukungan sosial. Semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi dukungan sosial yang didapat karyawan. Terkait stres kerja, karyawan kadang merasa tertekan dan cemas akan pekerjaannya. Namun kondisi tersebut dapat dikurangi ketika karyawan mendapatkan dukungan dari keluarga dan rekan kerja. Dukungan tersebut berupa dukungan emosional, informasi dan dukungan penilaian seperti *feedback* atas apa yang telah dilakukan.

Mengacu pada hasil analisis deskriptif, tingkat stres kerja yang dialami karyawan berada pada kategori sedang, namun tingkat dukungan sosial berada pada kategori tinggi. Meskipun stres kerja yang dialami karyawan dalam kategori sedang, dukungan sosial yang didapat karyawan masih tetap tinggi. Hasil ini dikuatkan oleh penelitian Mensah (2021).

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesejahteraan Psikologis

Dari hasil pengujian, ditemukan dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Selaras dengan penelitian Indriani & Sugiasih (2016), dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan pada kesejahteraan psikologi. Hasil penelitian positif dan signifikan berarti meningkatnya dukungan sosial yang didapat karyawan, maka akan meningkatkan kualitas dari kesejahteraan psikologis. Terkait dukungan sosial yang dirasakan, karyawan secara bertahap mendapat dukungan positif oleh keluarga, teman atau rekan kerja, dan orang spesial dapat membuat karyawan menikmati pekerjaan dan tidak begitu mengalami *time stress* dan *anxiety stress*. Adanya dukungan sosial tersebut berdampak pada baiknya kualitas kesejahteraan psikologis yang dialami karyawan.

Mengacu pada hasil analisis deskriptif, tingkat dukungan sosial yang diperoleh karyawan berada pada kategori tinggi dan berbanding lurus dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang berada pada kategori tinggi pula. Artinya, semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh keluarga, teman, dan orang yang dianggap istimewa dapat meningkatkan kualitas dari kesejahteraan psikologis karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis melalui Dukungan Sosial

Berdasarkan hasil pengujian, ditemukan stres kerja berpengaruh signifikan negatif pada kesejahteraan psikologis melalui dukungan sosial. Dukungan sosial memberikan efek mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mensah (2021). Stres kerja seperti *time stress* dan *anxiety stress* yang rendah dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan dengan dukungan sosial yang tinggi akan semakin meningkatkan kesejahteraan psikologis pada karyawan.

Ditemukan stres kerja berpengaruh secara langsung pada kesejahteraan psikologis, namun hasil tersebut lebih kuat ketika dukungan sosial memediasi pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Dukungan sosial memiliki pengaruh *partial mediation*, sehingga variabel independen, dependen, dan intervening sama-sama memiliki pengaruh signifikan pada penelitian (Suhardi & Isfarudi, 2010).

Karyawan secara bertahap telah mendapat dukungan sosial, baik dukungan dari keluarga, teman/rekan kerja dalam perusahaan maupun dukungan dari orang yang dianggap istimewa. Dukungan tersebut sangat berpengaruh dalam mengurangi stres kerja yang dialami karyawan, baik pada *time stress* maupun *anxiety stress*. Karyawan telah mempunyai kepercayaan diri akan pendapatnya, dapat menguasai lingkungan, dapat mengembangkan diri, mempunyai ikatan positif dengan orang lain, memiliki tujuan dalam hidup, dan dapat menerima kelebihan serta kekurangannya sehingga hal tersebut dapat mengurangi stres kerja karyawan pada perusahaan. Artinya, dukungan sosial memiliki efek mediasi pada pengaruh stres kerja bagi kesejahteraan psikologis karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan pada kesejahteraan psikologis karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan pada dukungan sosial karyawan. Dukungan sosial berpengaruh positif signifikan pada kesejahteraan psikologis karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan pada kesejahteraan psikologis yang dimediasi oleh dukungan sosial pada karyawan. Ditemukan bahwa efek tidak langsung pada stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis yang dimediasi dukungan sosial lebih dari efek langsung pada stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Karyawan yang mengalami stres kerja dapat mencapai kualitas kesejahteraan psikologis lebih baik melalui adanya dukungan sosial.

Implikasi yang dapat diterapkan terkait stres kerja yaitu perusahaan perlu memperhatikan stres kerja yang dialami karyawan dengan cara menciptakan suasana kerja yang kondusif, seperti karyawan mendapatkan beban kerja sesuai dengan porsinya. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menambah sumber daya manusia pada divisi yang memiliki jam kerja padat dengan beban tugas yang banyak mengingat dari hasil kuesioner tingkat stres kerja pada karyawan dalam kategori sedang. Perusahaan harus memperhatikan dukungan sosial untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis, dengan cara mengadakan *family gathering* yang bertujuan mampu membangun keterikatan emosional, memperbaiki komunikasi bawahan dan atasan, serta pemahaman mengenai keberhasilan perusahaan merupakan keberhasilan dari karyawan.

Penelitian ini hanya menggunakan sampel yang relatif kecil, yaitu hanya meneliti pada karyawan satu perusahaan jasa. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian dengan melakukan penelitian pada perusahaan dengan skala lebih besar dan dapat melibatkan variabel *co-working support*, *job performance*, dan *job satisfaction*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyani, L., Suzanna, E., Safuwani, & Muryali. (2019). Perceived Social Support And Psychological Among Interstate Students At Malikussaleh University. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 98–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.23917/indigenous.v3i2.6591>
- Alnazly, E., Khraisat, O. M., Al-Bashaireh, A. M., & Bryant, C. L. (2021). Anxiety, Depression, Stress, Fear and Social Support During COVID-19 Pandemic Among Jordanian Healthcare Workers. *Plos One*, 16(3), 1–22. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247679>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Brown, M., Pitt-Catsouphes, M., Mcnamara, T. K., & Besen, E. (2014). Returning to the Workforce After Retiring: A Job Demands, Job Control, Social Support Perspective on Job Satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(22), 3113–3133. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.919951>
- Chen, X., Zou, Y., & Gao, H. (2021). Role Of Neighborhood Social Support in Stress Coping and Psychological Wellbeing During the COVID-19 Pandemic: Evidence from Hubei, China. *Health and Place*, 69, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.healthplace.2021.102532>
- Cooke, B. D., Rossmann, M. M., Mccubbin, H. I., & Patterson, J. M. (1988). Examining the Definition and Assessment of Social Support: A Resources for Individuals and Families. *Family Relations*, 37(2), 211–216. <https://doi.org/10.2307/584322>
- Eva, N., Shanti, P., Hidayah, N., & Bisri, M. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa Dengan Religiusitas Sebagai Moderator. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling*, 5(3), 122–131. <https://doi.org/10.17977/um001v5i32020p122>

- Febrian, A. (2021). *Ada 10 Gangguan Kesehatan Saat WFH, Aplikasi Ini Merancang Layanan Kesehatan Digital*. Kontan.co.id. (<https://lifestyle.kontan.co.id/news/ada-10-gangguan-kesehatan-saat-wfh-aplikasi-ini-merancang-layanan-kesehatan-digital>, diakses pada 12 Oktober 2021).
- Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R., Hammoud, S. S. M., & Rockett, P. (2019). Managing Job Performance, Social Support and Work-Life Conflict to Reduce Workplace Stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018–1041. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ikonne, C. N. (2015). Job Stress and Pyschological Well-Being among Library Employees: A Survey of Library Staff in Selected University Libraries in South-West Nigeria. *Open Access Library Journal*, 2(6), 1–12. <https://doi.org/10.4236/oalib.1101632>
- Ilhamuddin, M. F., Muslihati, & Handarini, D. M. (2017). Hubungan Religiusitas, Optimism, Social Support, Dan Psychological Well-Being Peserta Didik MAN Se-Kota Malang. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 2(3), 350–355.
- Indriani, D., & Sugiasih, I. (2016). Dukungan Sosial Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawati PT. SC Enterprises Semarang. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 11(1), 46–54.
- Issom, F. L., & Makbulah, R. (2017). Pengaruh Stres Situasi Kerja Terhadap Psychological Well-Being Pada Guru Honorer Madrasah Ibtidaiyah Di Kota Tangerang. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 31(1), 61–67. <https://doi.org/10.21009/PIP.311.8>
- Kompas.com. (2021). *Stress Menyerang Ketika WFH? Lakukan 5 Tips Ini*. (<https://biz.kompas.com/read/2021/09/28/190000128/stres-menyering-ketika-wfh-lakukan-5-tips-ini>, diakses pada 12 Oktober 2021).
- Kurnia, N. P. (2015). The Impact of Stress at Work on Employee's Psychological Well-Being in Jakarta. *IBuss Management*, 3(2), 68–76.
- Mensah, A. (2021). Job Stress and Mental Well-Being among Working Men and Women in Europe: The Mediating Role of Social Support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>
- Muslim, M. (2020). Manajemen Stress pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192–201. <https://doi.org/10.17977/um001v5i32020p122>
- Nadialis, E. C., & Nugrohoseno, D. (2014). Hubungan Usia, Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 489–501.
- NIOSH. (1999). *Stress at Work*. 99-101. (<https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html#What%20Is%20Job%20Stress>, diakses pada 30 Maret 2022).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New: Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robertson, I. T., & Cooper, C. (2011). *Well-Being, Productivity and Happiness at Work* (11th ed.). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Rosita, E. (2020). Harga Diri dan Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Psikologis pada Guru. *Jurnal*

Arin Winda Sari. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis: Dukungan Sosial sebagai Variabel Intervening

Fenomena, 29(2), 38–45. <https://doi.org/10.30996/fn.v29i2.3357>

Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>

Sanjaya, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 886–895. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p886-895>

Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Examine The Relationship Between Emotional Intelligence With Demographic Profile, Job Stress, Job Satisfaction And Turnover Intention. *Indian Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(6), 4887–4900.

Suhardi, D. A., & Isfarudi. (2010). Beberapa Konsekuensi Situasi Mediasi Sempurna Pada Struktur Korelasi, Kontribusi Mediator, dan Ukuran Sampel. *Jurnal Matematika Sains Dan Teknologi*, 11(1), 10–29. <https://jurnal.ut.ac.id/index.php/jmst/article/view/549>

Sulaikah, Maharani, A., & Hidayah, Z. (2021). Peran Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Sosial Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3), 572–583. <http://dx.doi.org/10.36312/jime.v7i3.2318>

Terry, D. J., Nielsen, M., & Perchard, L. (1993). Effects of Work Stress on Psychological Well-Being and Job Satisfaction: The Stress-Buffering Role of Social Support. *Australian Journal of Psychology*, 45(3), 168–175. <https://doi.org/10.1080/00049539308259135>

Tsalasah, E. F., Noermijati, & Ratnawati, K. (2019). The Effect of Work Stress On The Performance Of Employees Psychological Well-Being And Subjective Well-Being. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 3(1), 95–107. <https://doi.org/http://dx.doi.org>

Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 19–32. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.648>

Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 314–334. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1661>

Washinta, F. S. D., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Job Stress Dan Job Satisfaction Terhadap Psychological Well-Being. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1331–1340. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1331-1340>

Wijayati, D. T., Fazlurrahman, H., Hadi, H. K., Rahman, Z., & Kautsar, A. (2020). Coaching As Determinant of Job Performance: Co-working Support As Coaching As Mediating Variable. *KnE Social Sciences*, 2020, 240–250. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i7.6855>

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. <https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201>