

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN STRES KERJA PADA WIRANIAGA

Dewa Ayu Bella Damayanti, A.J. Tjahjoanggoro, Laurentia Verina Halim S.

Psikologi/Psikologi

dewaayubelladamayanti@gmail.com

Abstrak :

Dalam ketenagakerjaan Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang sangat penting. Wiraniaga merupakan SDM yang sangat penting bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif. Wiraniaga harus bekerja secara efektif agar bisa mewujudkan tujuan perusahaan. Namun ketika bekerja kerap kali wiraniaga mengalami stres. Salah satu penyebab stres dalam lingkungan kerja yaitu beban kerja yang berlebihan. Untuk mengurangi stres kerja yang dialami oleh wiraniaga dibutuhkan dukungan sosial dari lingkungan kerja yang meliputi dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara beban kerja dan dukungan sosial dengan stres kerja pada wiraniaga. Subjek penelitian merupakan wiraniaga yang bekerja di dealer resmi daerah Surabaya (N=23). Teknik sampel yang digunakan yaitu *total population*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Kendals' Tau*.

Hasil analisis data menghasilkan beberapa temuan, yang pertama menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja dengan nilai $r=0,343$; $p=0,042$. Temuan kedua menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial atasan dengan stres kerja dengan nilai $r=-0,251$; $p=0,105$. Temuan ketiga menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial rekan kerja dengan stres kerja dengan nilai $r=-0,049$; $p=0,750$. Subjek penelitian menunjukkan beban kerja dan dukungan sosial atasan serta dukungan sosial rekan kerja yang tergolong tinggi, namun stres kerja tergolong rendah.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Beban Kerja, Dukungan Sosial*

LATAR BELAKANG

Perkembangan industri di Indonesia saat ini berkembang sangat pesat seiring dengan pengetahuan dan kemajuan teknologi. Ditambah

lagi dengan pemberlakuan perdagangan bebas, sehingga terjadi peningkatan pada perindustrian dunia yang masuk ke Indonesia.

Hal tersebut menyebabkan banyak bermunculan industri kecil maupun besar di Indonesia. Karena dengan bantuan karyawan tujuan perusahaan akan tercapai. Tujuan perusahaan tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Lukiyanto,2014).Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif khususnya mobil yaitu PT. Generals Motor Indonesia (GM).PT. Generals Motor merupakan pabrik milik Amerika Serikat yang merupakan produsen mobil terbesar di Indonesia.Data resmi dari Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (Gaikindo) terjadi penurunan penjualan pada tahun 2015 penjualan Spin baru mencapai 1.453 unit sedangkan penjualan tahun 2014 mencapai 2.818 unit.Dalam perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif, kinerja wiraniaga sangat diperlukan, guna mewujudkan tujuan perusahaan. Wiraniaga dituntut untuk terus meningkatkan penjualan ditengah krisis global yang terjadi.Wiraniaga harus bekerja secara efektif dan bersaing dengan karyawan lainnya untuk memenuhi

target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Namun dalam mengerjakan suatu pekerjaan, tak jarang seseorang mengalami stres.Dalam lingkup ketenagakerjaan penyebab masalah kesehatan salah satunya adalah stres yang menimbulkan penurunan dalam produktivitas.Produktif atau tidaknya karyawan saat bekerja tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, serta aspek-aspek ekonomis (Lukiyanto, 2014).Stres berpotensi memotivasi maupun mengganggu pekerjaan, tergantung pada tingkat stres yang dialami (Handoko dalam Lukiyanto, 2014).Robbins (1998) menjelaskan stres kerja sebagai keadaan individu ketika dihadapkan dengan peluang, hambatan dan tuntutan pekerjaan dengan hasil kerja yang diharapkan bersifat tidak pasti namun penting.

Beban pekerjaan merupakan salah satu penyebab stres kerja (Putranto, 2013).Setiap pekerjaan yang dijalani akan menjadi beban fisik maupun mental. Namun setiap orang mempunyai hubungan yang berbeda dengan beban kerja(Mutia, 2014).Hart & Staveland (1988)

menyebutkan beban kerja adalah kerja yang berlebihan dimana terdapat tekanan waktu yang membutuhkan konsekuensi fisik dan psikologis dalam melaksanakan tugas. Berat ringannya beban kerja karyawan dapat menentukan berapa lama karyawan tersebut dapat beraktivitas di tempat kerja sesuai dengan kemampuannya. Penelitian yang dilakukan oleh Suarhana dan Riana (2016) menghasilkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara beban kerja dengan stres.

Dukungan sosial menurut Krivohlav (dalam Svarcova, 2014) adalah bantuan yang diberikan oleh orang lain ketika seseorang dalam tekanan atau mengalamistres. Dukungan sosial menurut Sarafino (1990) merupakan penerimaan rasa

aman, peduli, penghargaan yang diterima individu dari orang lain atau kelompok (dalam Smet, 1994). Illeffe & Steed, 2000 (dalam Lambert, 2016) menyebutkan kurangnya dukungan sosial dapat menyebabkan karyawan merasa terisolasi dan sendirian di tempat kerja, memperburuk efek dari stres di tempat kerja. Selain itu, dukungan sosial dapat menyediakan sumber daya bagi orang untuk mengurangi stres kerja menurut Neveu, 2007 (dalam Lambert, 2016). Karyawan yang mengalami stres dalam pekerjaannya sangat memerlukan dukungan sosial. Penelitian yang dilakukan oleh Lambert (2016) mengatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan dukungan administrasi dari atasan dan rekan kerja.

Alat Ukur

Pada penelitian ini data akan diukur dengan menggunakan kuisioner stres kerja yang diadaptasi dari teori Robbins (1998), beban kerja yang diadaptasi dari teori Hart & Staveland (1998) dan dukungan sosial diadaptasi dari teori Sarafino

METODE PENELITIAN

(1990). Seluruh kuisioner mengacu

Partisipan

Partisipan pada penelitian ini yaitu wiraniaga yang bekerja di Chevrolet cabang Surabaya sebanyak 23 orang.

HASIL

Beban Kerja Dengan Stres Kerja

Hasil analisis data menunjukkan ada korelasi positif antara beban kerja dengan stres kerja dengan nilai signifikan sebesar $r=0,343$; $p=0,024$. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi stres kerja pada wiraniaga, bila beban kerja meningkat maka stres kerja juga ikut meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang tergolong tinggi. Sedangkan stres kerja berada pada kategori “rendah” yang menyumbang persentase sebesar 56,5 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh wiraniaga tergolong rendah.

Dukungan Sosial Atasan Dan Rekan Kerja Dengan Stres Kerja

Hasil penelitian hubungan antara dukungan sosial atasan dengan stres kerja juga tidak signifikan

pada skala likert 1-5. dilakukan Purbaningrat dan Surya (2015) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada karyawan PT. Lianinti Abadi di Denpasar. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Keenan dan Newton, 1984 (dalam Dhanial, 2010) stres kerja merupakan hasil dari beban kerja yang berlebihan. Dilihat dari hasil distribusi frekuensi menunjukkan bahwa tingkat variabel beban kerja berada pada kategori “tinggi” yang menyumbang persentase sebesar 69,6 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh wiraniaga

karena nilai $r=-0,251$; $p=0,105$. Begitu pula dengan hasil penelitian hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan stres kerja tidak signifikan karena nilai $r=-0,049$ $p=0,750$. Hal itu menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja dengan stres kerja. Dukungan Sosial merupakan interaksi interpersonal yang ditunjukkan dengan memberi

bantuan dari lingkungan pekerjaan yang didapatkan dari individu lain atau kelompok yang berarti bagi individu yang bersangkutan.

Jika dilihat dari hasil distribusi frekuensi, variabel dukungan sosial atasan berada pada kategori “Tinggi”, yang menyumbang persentase sebesar 52,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat dukungan sosial atasan yang diterima oleh wiraniaga berada pada kategori tinggi. Dan variabel dukungan sosial rekan kerja berada pada kategori “Tinggi”, yang menyumbang persentase sebesar 47,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat dukungan sosial rekan kerja yang diterima oleh wiraniaga berada pada kategori tinggi. Pada variabel stres kerja berada pada kategori “Rendah”, yang menyumbang persentase sebesar 56,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh wiraniaga berada pada kategori rendah. Hasil ini tidak relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa ada hubungan antara dukungan sosial atasan dan rekan kerja dengan stres

kerja. Kenyataannya pada wiraniaga di Chevrolet cabang Surabaya, faktor yang memengaruhi stres kerja adalah faktor konflik dan desakan waktu sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2001) dan faktor masalah keluarga dan budaya organisasi sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mondy dan Noe, 1996 (dalam Setiawan, 2013).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa kesimpulan. Diantaranya adalah Terdapat korelasi positif antara beban kerja dengan stres kerja pada wiraniaga. Semakin tinggi tingkat beban kerja maka semakin tinggi tingkat stres kerja pada wiraniaga. Selain itu, Tidak terdapat korelasi antara dukungan sosial atasan dan rekan kerja dengan stres kerja pada wiraniaga. Terdapat faktor lain yang memengaruhi stres kerja yaitu konflik, desakan waktu, masalah keluarga dan budaya perusahaan.

SARAN

1. Penelitian selanjutnya bisa menggunakan variabel-variabel lain yang memengaruhi hubungan beban kerja dengan stres kerja.
2. Peneliti selanjutnya bisa wiraniaga dari beberapa perusahaan atau merk yang berbeda.
3. Dukungan sosial yang digunakan pada penelitian ini hanya berfokus pada dukungan atasan dan rekan kerja, bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan dukungan dari lingkungan keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi: Universitas Maria Kudus*, 1(1), 15-23.
- Eva Svarcova, I. L. (2014). *Social Support as a Part of Quality of Life as Viewed by Minority Pupils*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*.
- Hart, S. G., & Staveland, L.E. (1988). Development of NASA-TLX (The National Aeronautical and Space Administration Task Load Index) :Result of Emeric and Theoretical Research. *Human Mental Workload*.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusa*. Yogyakarta : BPF-UGM.
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2016). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *The Social Science Journal*, 53(1), 22-32.
- Lukiyanto, I., & Wardoyo, D. T. W. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Teknologi Pendidikan*, 2(1).
- Mutia, M. (2014). Pengukuran Beban Kerja Fisiologis dan Psikologis pada Operator Pemetik Teh dan Operator Produksi Teh Hijau di PT Mitra Kerinci. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 13, 503-517.
- Putranto, C. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja: Studi Indigenous pada Guru Bersuku Jawa. *Journal of Sosial and Industrial Psychology*, 2(2).
- Robbins, S.P. (1998). *Organizational Behavior : Concept*,

Controverssies,
*Application.*New Jersey :
Prentice Hall.

Setiawan, A. I., & Darminto, E.
(2013). Pengaruh Dukungan
Sosial terhadap Stres Kerja
pada Karyawan.Character
:*Jurnal Penelitian*
Psikologi., 2(1).

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

Suarthana, J. H. P., & Riana, I. G.
(2016). The Effect of
Psychological Contract
Breach and Workload on
Intention to Leave:
Mediating Role of Job
Stres.*Procedia-Sosial and*
Behavioral Sciences, 219,
717-723