**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN STRES KERJA PADA**

**KARYAWAN DINAS KESEHATAN SINTANG**

Yandora Elisda

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

14081233.yandoraelisda@gmail.com

**Abstrak**

 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan Dinas Kesehatan. Hipotesis yang diajukan adalah hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan Dinas Kesehatan. Subjek penelitian ini adalah karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang. Subjek penelitian sebanyak 40 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala Dukungan Sosial dan Skala Stres Kerja. Metode analisis data yang digunakakn adalah analisis *Pearson Correlation*. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi sebesar rˣʸ = -0.377 dengan taraf signifikan sebesar p = 0.008 (p < 0.050), yang berarti ada hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja. Sumbangan efektif dukungan sosial sebesar 14,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 85,8% sisanya diperoleh dari faktor lain.

**kata kunci:** psikologi, dukungan sosial, stres kerja, karyawan

***CORRELATION BETWEEN SOCIAL SUPPORT AND WORK STRESS ON***

***EMPLOYEE OF HEALTH SERVICE OF***

Yandora Elisda

Faculty of Psychology University Mercu Buana Yogyakarta

14081233.yandoraelisda@gmail.com

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between social support and work stress on Health Office employees. The hypothesis proposed is a negative relationship between social support and work stress on Health Office employees. The subject of this research was employees of the Sintang District Health Office. The research subjects were 40 people. Data collection was carried out using the Social Support Scale and the Job Stress Scale. The data analysis method used is the Pearson Correlation analysis. Based on the results of the study, obtained a correlation coefficient of r = -0.377 with a significant level of p = 0.008 (p <0.050), which means there is a significant negative relationship between social support and work stress. Effective contribution of social support is 14.2%. This shows that as many as 85.8% of the remainder is obtained from other factors.*

*keywords: psychology, social support, work stress, employees*

**PENDAHULUAN**

Pemerintah merupakan penyelenggara pelayanan publik yang mempunyai tugas utama memberikan pelayanan dalam rangka memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat di semua aspek atau bidang. Salah satu bidang pelayanan publik yang menjadi tanggung jawab pemerintah adalah bidang kesehatan. Kesehatan merupakan hak asasi setiap manusia seperti tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Dinas Kesehatan adalah unsur pelaksana otonomi daerah dalam bidang kesehatan dan dipimpin langsung oleh seorang Kepala Dinas. Kepala Dinas berkedudukan di bawah Bupati serta bertanggung jawab langsung pada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Setahun sekali Dinas Kesehatan akan memberikan gambaran kondisi kesehatan masyarakat yang merupakan salah satu mata rantai pelaksanaan Sistem Informasi Kesehatan di Kabupaten Sintang. Upaya ini dilakukan melalui sistem informasi dan melalui kerja sama lintas sektor,dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah sebagaimana terdapat pada pasal 168 ayat 1 Undang Undang Kesehatan Nomor 36 Tahun 2009. Sedangkan Pasal 169 disebutkan Pemerintah memberikan kemudahan kepada masyarakat untuk memperoleh akses terhadap informasi kesehatan dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat (Profil Dinas Kesehatan, 2018).

Tugas pokok Dinas Kesehatan adalah melaksanakan urusan pemerintah daerah sesuai dengan asas otonomi serta kewajiban pembantuan dalam bidang kesehatan di lingkup Daerah dan Kabupaten. Dalam pelaksanaan tugasnya yang berfungsi dalam perumusan kebijakan teknis di bidang kesehatan, pemberian perijinan dan pelaksanaan pelayanan umum, pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas dan cabang dinas di bidang kesehatan, dan pemberdayaan sumber daya manusianya (Profil Dinas Kesehatan, 2018).

Pelayanan kesehatan yang ada di Indonesia masih banyak permasalahan yang harus segera ditangani, mengingat tuntutan serta permasalahan kesehatan dari waktu ke waktu semakin kompleks. Jika tidak ditangani segera maka yang terjadi adalah muncul masalah baru, untuk itulah pemerintah perlu secara berkala untuk melakukan inovasi pelayanan (Arisandy, 2015). Pada umumnya setiap individu memiliki beberapa tingkat tantangan dan kesulitan kerja di setiap pekerjaannya. Kesulitan kerja itu sendiri sebenarnya tidak menimbulkan kejenuhan, tetapi situasi kerjanya yang menimbulkan ketegangan, frustasi, kecemasan, berkurangnya motivasi dan akhirnya menimbulkan kejenuhan. Kejenuhan yang timbul dari beban kerja yang berlebih ini akan dengan mudah menimbulkan ketegangan yang biasa disebut dengan stres kerja (Rini, 2002).

Maslach (dalam Dodik dan Kamsih, 2012) menjelaskan bahwa profesi yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat cenderung mempunyai stres kerja yang tinggi. Tingkat stres yang dialami karyawan Dinas Kesehatan berbeda-beda, tergantung pada beban kerja yang diterima. Tekanan dari atasan dan pencapaian program yang tidak sesuai target menjadi salah satu penyebab terjadinya stres kerja. Tekanan yang dirasakan oleh karyawan dapat berasal dari faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan yang menimbulkan kebosanan karena pekerjaan berulang-ulang dan tempat kerja yang bising, konflik peran, adanya karir yang tidak berkembang, hubungan yang buruk dengan rekan kerja maupun dengan atasan (Wildani, 2012). Stres kerja juga bisa bersumber dari stres keluarga, kurang harmonisnya hubungan dalam rumah tangga atau permasalahan terkait dengan keluarga tentu akan membawa dampak terhadap kinerja karyawan di tempat kerja (Mauladi dan Nuhan, 2015).

Stres yang berlanjut dapat menimbulkan gangguan emosi yang menyakitkan seperti kecemasan dan depresi. Terkadang karyawan sering mengalami stres yang berlebihan dan menimbulkan tingkat depresi.  Stres yang dialami oleh karyawan membawa dampak negatif terutama mengganggu karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Fahmi (2016) stres yang terlalu tinggi dapat mengancam seseorang dalam menghadapi lingkungannya sehingga dapat mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Stres yang yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari bisa pada kondisi apapun dan dimanapun, akan tetapi pekerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapinya merupakan situasi stres bagi dirinya.

Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demans*), yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins & Judge, 2008). Aspek-aspek stres kerja menurut Robbins & Judge (2008) meliputi tiga kategori umum, yaitu: 1) gejala fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan serangan jantung. 2) gejala psikologis, bahwa stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. 3) gejala perilaku, mencangkup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

Stres kerja yang dialami oleh seseorang akan terlihat dari beberapa gejala dari perubahan fisik, emosi, dan perilaku. *American Psychologycal Association* (APA) pada tahun 2009 menyatakan bahwa penderita stres mengeluhkan adanya perubahan fisik seperti sulit tidur (insomnia) sebesar 47%, mudah lelah sebesar 43%, sakit kepala sebesar 34% dan keluhan pada pencernaan sebesar 27%. Perubahan emosi yang dikeluhkan berupa perasaan mudah marah sebesar 45%, kehilngan motivasi dan energi sebesar 40% dan sebesar 34% depresi, sedangkan perubahan perilaku yang diakibatkan stres yaitu menurukan produktifitas dan kualitas kerja, menunda ataupun menghindari pekerjaan, cenderung berbuat kesalahan, sukar berkosentrasi, peningkatan absensi, serta kehilangan spontanitas dan kreativitas.

Berdasarkan wawancara dengan 15 karyawan pada tanggal 26 Juni 2018, diketahui bahwa 10 dari 15 karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang terindikasi mengalami stres kerja. Salah satu subjek mengeluhkan bahwa sering mengalami kelelahan fisik dan sakit kepala karena beban kerja yang berlebihan serta banyak tugas yang dilakukan di luar jam kerja seperti melakukan perjalanan dinas dalam rangka pembinaan puskesmas dan rumah sakit jiwa. Selain hal tersebut subjek juga mengatakan bahwa sering merasa cemas dan tegang apabila pencapaian target pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan menunda ataupun menghindari pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan menurunnya rasa percaya diri karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, menjadi mudah marah, dan ingin berhenti bekerja karena merasa bosan dengan pekerjaannya. Sedangkan perubahan perilaku yang diakibatkan stres yaitu intensitas merokok bertambah dan mengalami gangguan tidur. Sisanya mengatakan bahwa mereka baik-baik saja di tempat kerja dan menganggap tekanan pekerjaan sebagai hal yang wajar dan masih dapat diatasi.

Pada tingkat tertentu stres diperlukan, karena tanpa adanya stres dalam pekerjaan para karyawan tidak akan merasa tertantang yang berakibat prestasi kerja rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Tetapi faktanya tidak semua karyawan mampu mengendalikan tingkat stresnya apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber penyebab stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. (Astianto, dkk 2014).

Stres adalah suatu respon baik fisik, perilaku maupun psikologis, yang timbul dikarenakan ketidaksesuaian antara tuntutan dari pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Stres dapat berpengaruh bagi keadaan emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan. Oleh karena itu, harapannya stres kerja dapat dicegah dan sangat penting untuk diatasi sebaik mungkin demi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pengendalian terhadap stres yang disfungsional akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif (Tunungsari, 2011).

Menurut Robbins dan Judge (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi stres, yaitu: 1) faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi. 2) faktor lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi. 3) faktor individu berperan juga dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang akan menenetukan sesorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

Berdasarkan faktor-faktor di atas peneliti memilih faktor dukungan sosial sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Dukungan sosial memiliki pengaruh yang besar terhadap stres kerja, karena kehidupan manusia tidak terlepas dari lingkungan sosialnya. Dukungan sosial yang didapatkan bisa dalam bentuk perhatian esmosinal, bantuan instrumental, atau bantuan informasi (King, 2016). Menurut Coben dan Wills (dalam Aprianti, 2012) dukungan sosial dapat membantu individu untuk mengatasi stres, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, kepedulian, harga diri, atau bantuan yang tersedia untuk orang dari orang-orang atau kelompok lain (Sarafino, 2011). Dimensi dukungan sosial menurut Sarafino (2011) membagi dukungan sosial menjadi empat dimensi, yaitu: 1) dukungan emosional sperti menyampaikan empati, kepedulian, perhatian, hal positif, dan dorongan terhadap orang tersebut. 2) dukungan nyata atau instrumental seperti melibatkan bantuan langsung, ketika orang memberikan bantuan atau memberikan fasilitas yang mendukung tugasnya pada saat membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan masalahnya. 3) dukungan informasi termasuk memberikan nasehat, arahan, saran, atau umpan balik tentang cara seseorang melakukan sesuatu. 4) dukungan kelompok mengacu pada ketersediaan orang lain untuk menghabiskan waktu dengan orang, sehingga memberikan suatu perasaan tentang keanggotaan dalam kelompok orang-orang yang memiliki hal yang sama dan melakukan kegiatan sosial.

**METODE**

Subjek pada penelitian ini adalah 40 orang karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dan dianalisi menggunakan *Product Moment* dari Karl Pearson dengan bantuan program SPSS *(Statistical Product and Service Solution)* versi 16, 0 *for windows.*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil analisis korelasional terbukti bahwa ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan dengan koefisien korelasi sebesar rˣʸ = -0.377 dengan taraf signifikan sebesar p = 0.008 (p < 0.050), hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stres kerja menggambarkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin rendah stres kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi stres kerja pada karyawan. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang mepengaruhi perilaku stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneltian yang dilakukan oleh Novia dan Zaenal (2014), didapatkan koefisien korelasi (rxy) sebesar -0,391 dengan p = 0,002 (p<0,05). Hasil tersebut menunjukan  arah hubungan negatif yang signifikan antara dukungan rekan kerja dengan stres kerja anggota tamtama-bintara TNI AD Denharsabang Lanud Ahmad Yani Semarang. Dukungan sosial dapat berasal dari rekan kerja, bawahan, atasan, maupun keluarga. Dukungan sosial dapat menimbulkan pengaruh positif bagi karyawan guna mengurangi stres kerja di kantor. Namun bila dukungan sosial yang diberikan ini tidak ada atau sangat kecil, maka stres kerja yang dialami para karyawanpun bisa tinggi.

Hasil kategorisasi skor subjek pada skala stres kerja dibagi menjadi tiga, yaitu tinggi, rendah, dan sedang. Stres kerja yang tinggi dapat diartikan bahwa karyawan mengalami tekanan saat bekerja di Dinas Kesehatan. Sedangkan stres kerja yang rendah diartikan bahwa karyawan tidak mengalami tekanan saat bekerja di Dinas Kesehatan. Berdasarkan hasil kategorisasi subjek diketahui bahwa subjek penelitian dengan kategori tinggi sebesar 5% (2 subjek), kategori sedang sebesar 70% (28 subjek), dan kategori rendah 25% (10 subjek). Berdasarkan hasil diatas dapat peneliti simpulkan bahwa stres kerja pada karyawan Dinas Kesehatan cenderung rendah.

Hasil kategorisasi skor subjek pada skala dukungan sosial dibagi menjadi tiga, yaitu tinggi, rendah, dan sedang. Dukungan sosial yang tinggi dapat diartikan bahwa karyawan merasakan kenyamanan dan bantuan dari atasan, rekan kerja, dan keluarganya saat bekerja di Dinas Kesehatan. Sedangkan dukungan sosial yang rendah diartikan bahwa karyawan tidak merasa nyaman dan tidak mendapat bantuan dari atasan, rekan kerja, dan keluarga saat bekerja di Dinas Kesehatan. Berdasarkan hasil kategorisasi subjek diketahui bahwa subjek penelitian dengan kategori tinggi sebesar 67,5% (27 subjek), kategori sedang sebesar 32,5% (13 subjek), dan kategori rendah 0% (0 subjek). Berdasarkan hasil di atas dapat peneliti simpulkan bahwa tingkat dukungan sosial pada karyawan Dinas Kesehatan cenderung tinggi. Sumbangan efektif yang diberikan dukungan sosial terhadap stres kerja sebesar 14,2% dan masih ada 85,8% variabel lain yang mempengaruhi variabel stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang dapat diterima. Hal itu ditunjukkan dengan r = -0.377 dengan p = 0.008 (p < 0,05), dengan sumbangan efektif sebesar 14,2% dan 85,% disebabkan oleh faktor lain. Arti negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah stres kerja pada karyawan dan sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi stres kerja.

Subjek penelitian stres kerja pada kategori tinggi sebesar 5% (2 subjek), kategori sedang sebesar 70% (28 subjek), dan kategori rendah 25% (10 subjek), dengan demikian dapat peneliti simpulkan bahwa stres kerja pada karyawan Dinas Kesehatan cenderung rendah. Berdasarkan hasil kategorisasi subjek diketahui bahwa subjek penelitian dengan kategori tinggi sebesar 67,5% (27 subjek), kategori sedang sebesar 32,5% (13 subjek), dan kategori rendah 0% (0 subjek), dengan demikian dapat peneliti simpulkan bahwa tingkat dukungan sosial pada karyawan Dinas Kesehatan cenderung tinggi.

**SARAN**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengajukan beberapa saran :

1. Bagi Karyawan

Meskipun secara umum karyawan Dinas Kesehatan tidak mengalami stres kerja yang tinggi, namun sebagian besar karyawan juga tetap merasakan stres. Apabila tidak segera ditindak lanjuti, bukan tidak mungkin orang yang mengalami stres kerja pada tingkatan sedang, dapat mengalami kenaikan tingkat stres. Bagi karyawan Dinas Kesehatan Sintang agar tetap menjaga dan membangun rasa kebersamaan antar karyawan sehingga ada keterbukaan dan selalu terjalin komunikasi yang baik untuk meningkatkan dukungan sosial. Berusaha beradaptasi dengan kondisi kerja dan mencoba untuk menyenangi pekerjaan serta mengurangi keinginan untuk pergi dari tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

1. Bagi Dinas Kesehatan Sintang

Bagi Dinas Kesehatan Sintang ke depannya jika hendak menurunkan stres kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Sintang agar dapat lebih meningkatkan dukungan sosialnya dengan memperhatikan aspek-aspek dari dukungan sosial. Dapat melalui dukungan berupa bantuan dan informasi terkait pengerjaan tugas-tugas. Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber data empirik bagi Dinas Kesehatan untuk merancang kegiatan yang dapat menurunkan tingkat stres kerja karyawan.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang variabel stres kerja dapat mengkaji lebih dalam jangkauan dan referensi yang lebih luas, dengan mengaitkan faktor-faktor yang lain yang berhubungan dengan stres kerja, seperti beban kerja, tekanan dan sikap pimpinan, konflik antar pribadi, masalah-masalah keluarga, dan balas jasa yang terlalu rendah. Selain itu dalam pelaksanaan penelitian agar dapat memperhatikan waktu dan pelaksanaan, serta situasi lapangan yang tepat dalam menyebarkan skala kepada subjek. Diharapkan lebih mengevaluasi dan mencari indikator lain sebagai alat pengukur dari variabel yang akan diteliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

Almasitoh, U., H. (2011). Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *Psikoislamika – Jurnal Psikologi Islam, 8(1), 63-82.* Klaten : Universitas Widya Dharma.

Amalia, W. A. (2012). Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Skripsi. Depok: Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.

American Psychological Association. (2009). *Publication manual of teh America Psycological Association (6th ed).* Washington, DC: American Psychological Association.

Aprianti, I. (2012). Hubungan antara perceived social support dan psychological well-Being pada mahasiswa perantau tahun pertama di universitas indonesia. *Skripsi.* Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok. Diakses di <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20320186-S-Indah%20Aprianti.pdf>.

Arciana, A. Dodik. S. S., & Kamsih Astuti. (2012). Hubungan antara Kepribadian Hardniness dengan Stres Kerja pada Anggota Polri Bagian Operasional di Polresta Yogyakarta. Fakultas Psikologi Univeritas Mercu Buana Yogyakarta. Insight 10(1), 37-48.

Arisandy, W. (2015). Strategi Dinas Kesehatan dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan melalui Metode CRC (*Citizen Report Card)*. Jurnal Kebujakan dan Manajemen Publik, 3(2), 12-23. Surabaya.

Astianto, A., Anggitastianto., & Heru, S. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 3(7), 1-17.

Azwar, S. (2015). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). Dasar-dasar Psikometri.. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Baron, R. A., & Byrne, D. (2005). *Psikologi sosial edisi kesepuluh jilid 2*. (Penerjemah: Ratna Djuwita, dkk). Jakarta: Erlangga.

Chairizal, Tedy Novianto, dkk. (2014). Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Erla Bunda Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 14.

Fahmi, S. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi,*12(3), 107-116.

Fariza, D. F. S. (2014). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Menghadapi Ujian Nasional Siswa SMU Kota Palangkaraya. *Pedagogik Jurnal Pendidikan, 9(1), 103-109.*

Garmenzy, M., & Rutter, M. (1983). *Stress Coping and Development in Children.* New York : Mc Graw Hill Publishing Company.

Greenhaus, J. H., & Beutell, S. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles. Academy of Management Review,* 10(1), 76-88.

Hadi, S. (2015). Metodologi Riset. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragni, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). *Development and Validation of a Multidimensional Measure of Family Supportive Supervision Behaviors* (FSSB). Jurnal manage, 837-856.

Hasibuan, M, S, P.(2014). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Bumi Aksara, Jakarta.

Hidayati, R., Yadi, P., & Susatyo, Y. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Psikologi Volume 2(1).

Imroatin., & Meylia, E. R. (2014). Stres Kerja, Motivasi Kerja, dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Ilmu Manajemen, 2(2).*

King, L. A. (2016). *Psikologi Umum: Sebuah Pandangan Apresiatif.* (Penerjemah: Petty Gina Gayatri). Jakarta: Salemba Humanika.

Kusumajati, D. A. (2010). Stres Kerja Karyawan. Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Bina Nusantara University, vol 1(2).

Lin, N., Dean, A., & Ensel, W. M. (1986). *Social Support Life Events and Depression.* London: Academia Press, Inc.

Lake, T. 1986. Kesepian Alih Bahasa : FX Budiyanto. Jakarta: Arcan.

Mauladi, F. & Nurdiana, F. D. (2015). Pengaruh Stres Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 6(2) 51-62.

McIntosh , N. J. (1991). Identification and Investigation of Properties of Social Support. *Journal of Organization Behavior, 12* (3), 201-217.

Miller, S. M. (2008). The effect of frequency and type of internet use on perceived social support and sense of well-being in individuals with spinal cord injury. Rehabilitation Counseling Bulletin, 51(3), 148-158.

Munandar, A. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Novia, D. Zaenal, A. (2013). Hubungan Antara Dukungan Rekan Kerja Dengan Stres Kerja Anggota Tamtama-Bintara TNI Angkatan Darat Detasemen Pemeliharaan Pesawat Terbang Landasan Udara Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Empati Fakultas Psikologi,* 2, (4).

Novianto, T. C., Dewita, S. N. SE, MBA & Dra. Nuryanti, M. Si. (2014). Pengaruh Stres dan Kepuasaan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. JOM FEKON 1(2), 1-17.

Potter & Perry. (2009). *Fundamental Keperawatan.* Edisi 7. Jakarta: Salemba Medika.

Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang. (2016). Diakses pada tanggal 19 Mei 2018.

Porritt, D. (1979). Social support incrisis: Quantity or quality? Sosial Science and Medicine. Part A Medical Psychology, 51(3), 390-395.

Ratri, D. D. (2014). Kesejahteraan Psikologis Lansia Janda/Duda Ditinjau dari Persepsi Terhadap Dukungan Sosial dan Gender. *Jurnal Psikologi Undip,* 3(2), 102-106.

Rausa, B. A. (2008). Social Support. *Encyclopedia of Aging ang Public Health,* 751-754.

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.

Santi, D. Y. (2003). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Pramuniaga. Skripsi. (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Wangsa Manggala.

Sarafino, E. P. (1998*). Health psychology biopsychological interaction (3Rd ed*). USA : John Wiley & Sons.

Sarafino, E. P., & Timothy, W. S. (2011). *Health Psychology* (7th ed). United States of America.

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

Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasama Indonesia.

Sukadiyanto. (2010). Stres dan Cara Menguranginya. *Cakrawala Pendidikan,*29(1).

Taylor, S. E., & Stanton, A. L. (2007). Coping Resources, Coping Processes, and Mental Health. *Annual Review of Clinical Psycology, 3*(1), 377-401.

Taylor, S. E, Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2009). *Psikologi sosial edisi kedua belas*. (Penerjemah: Tri Wibowo B.S). Jakarta: KENCANA.

Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen, 1*(1), 35-40.

Ummu, H. (2011). Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. Universitas Widya Dharma Klaten. Jurnal Psikologi, 8(1).

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G. & Farley, G. K . (1988). *The Multidimensional Scale of Perceived Social Suppoirt. Journal Personality Assesment, 52(1), 30-41.*