**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA TERHADAP STRESS KERJA PADA KARYAWAN CV. COMPLETE SELULAR**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN CO-WORKERS' SOCIAL SUPPORT AND WORK STRESS IN CV COMPLETE SELULAR EMPLOYEES**

**Lia Widianingsih**

Univesitas Mercu Buana Yogyakarta

[Liawidianingsih98@gmail.com](mailto:Liawidianingsih98@gmail.com)

089671375458

# **ABSRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan CV. Complete Selular. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial rekan kerja dengan stres kerja pada karyawan CV. Complete Cellular. Subjek dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV. Complete Cellular yang berjumlah 85 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara pengambilan subjek dengan menggunakan metode *purposive sampling.* Pengambilan data penelitian ini menggunakan skala stress kerja dan skala dukungan sosial rekan kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. koefisien korelasi r = -0.408 dengan p = 0.000 , hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat di terima. Hasil menunjukan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara dukungan sosial rekan kerja dengan stress kerja pada karyawan CV. Complete Selular. Koefisien determinasi (R²) sebesar 0.166 Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel dukungan sosial rekan kerja mempunyai kontribusi sebesar 16.6 % terhadap variabel stress kerja dan sisanya 83,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** Stress kerja, Dukungan sosial rekan kerja, karyawan.

**ABSTRACT**

This research aims to determine the relationship between co-workers' social support and CV employee work stress. Complete Cellular. The hypothesis proposed in this research is that there is a negative relationship between social support from colleagues and work stress in CV employees. Complete Cellular. The subjects in this research were all CV employees. Complete Cellular, totaling 85 people. The data collection method in this research uses a quantitative approach by taking subjects using a method *purposive sampling.* Data collection for this research used a work stress scale and a co-worker social support scale. The data analysis technique used is correlation *product moment* from Karl Pearson. correlation coefficient r = -0.408 with p = 0.000, this shows that the hypothesis proposed in this research can be accepted. The results show that there is a negative relationship between social support from colleagues and work stress in CV employees. Complete Cellular. The coefficient of determination (R²) is 0.166. So it can be concluded that the social support variable of coworkers has a contribution of 16.6% to the work stress variable and the remaining 83.4% is influenced by other factors not measured in this research.

**Keywords :** Work stress, social support from colleagues, employees.

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah sekelompok orang yang siap, mau, serta mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Keberhasilan dari sumber daya manusia tergantung dari kemampuannya dalam menjalankan tugas serta fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus sebagai penentu terwujudnya tujuan dari sebuah perusahaan (Samsumi, 2017). Sejalan dengan hal tersebut menurut Santoso, (2022) sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat di perhatikan dalam suatu perusahaan sehingga sumber daya manusia menjadi sebuah penentu pengembangan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas mengacu pada kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang baik agar mampu mencapai keberhasilan yang sudah menjadi tujuan dalam suatu perusahaan.

Meskipun sumber daya manusia merupakan kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dan merupakan salah satu faktor keberhasilan, namun pada kenyataannya sering kali menghadapi permasalahan dalam pekerjaan, serta hasil kerja yang tidak sesuai dengan tujuan. Hubungan interpersonal dengan karyawan lain yang kurang harmonis, dalam hal ini stres kerja pun akan terjadi (Balol et al., 2024).

Stress sendiri didefinisikan sebagai sebuah fenomena yang secara umum kerap di alami oleh individu serta dapat di temukan dalam kehidupan sehari hari. Fenomena stres yang dialami secara khusus dalam seting dunia kerja disebut juga stres kerja. Stres kerja menurut Utami et al. (2021) adalah ketidak sesuaian antara kemampuan, keterampilan dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh individu. Dunia pekerjaan dibutuhkan kemampuan berfikir dan keterampilan guna menghadapi tuntutan – tuntutan dalam pekerjaan, apabila individu atau karyawan tidak memiliki kemampuan yang baik dalam menghadapi tuntutan – tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan stress kerja pada individu atau karyawan tersebut. Bedasarkan penjabaran di atas sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui apakah tedapat fenomena stres kerja pada karyawan CV complete selular.

Menurut Hidayat, (2022) yang dimuat dalam wartaekonomi.co.id menyatakan bahwa CV. Complete Selular sejak didirikan pada tahun 2009 merupakan salah satu distributor handphone dan aksesoris terbesar di cirebon yang memiliki lebih dari 60 cabang toko seluruh Indonesia. Namun, pada tahun 2020 hingga awal tahun 2023 CV Complite Selular mengalami penurunan yang sangat drastis hingga hanya memiliki 17 toko milik CV Complite Selular yang terdapat di daerah jawa barat dan jawa tengah dan enam mitra yang bergabung dengan CV Complite Selular. Penurunan drastis tersebut dikarenakan CV Complite Selular menjadi salah satu distributor handphone yang terdampak Covid-19. CV Complite Selular memiliki 85 karyawan yang terdiri dari sebagai berikut :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Job Lavel | Jumlah |
| 1 | Chief | 1 Orang |
| 2 | Manager | 1 Orang |
| 3 | Coordinator | 7 Orang |
| 4 | Team Leader | 16 Orang |
| 5 | Staff | 60 Orang |
|  | Jumlah | 85 orang |

Berdasarkan tabel karyawan di atas masing – masing karyawan sesuai dengan job lavelnya saling berkoordinasi atau bekerja sama untuk membuat CV Complite Selular dapat bertahan dan tidak mengalami penurunan drastis kembali seperti yang terjadi pada tahun 2020, yang disebabkan karena CV Complite Selular menjadi salah satu distributor handphone dan aksesoris yang terdampak Covid 19. Menurut Atansah & Jaya, (2023) salah satu wabah yang mempengaruhi hamper seluruh negara adalah pandemi Covid -19. Pandemi Covid-19 sendiri baru masuk keindonesia pada awal tahun 2020. Covid-19 memberi dampak besar terutama pada sektor kesehatan dan ekonomi. Dampak pandemi Covid-19 yang terjadi pada sektor ekonomi sangat besar terutama pada bidang pariwisara, transportasi, hotel, dan bisnis lainnya, sehingga tidak sedikit pelaku usaha yang menutup usahanya dan mengurangi jumlah produksi sehingga berpengaruh juga terhadap pengurangan jumlah karyawan.

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Atansah & Jaya, (2023) pada perusahaan tersebut diketahui pada tahun 2021, PT. Pratama Abadi Industri (JK) telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada sekitar lebih dari 6000 tenaga kerjanya. Sejumlah karyawan tersebut diberhentikan secara sepihak oleh perusahaannya. Pemutusan hubungan kerja tersebut sebagai akibat dari berkurangnya jumlah permintaan produksi sepatu sebagai dampak dari Covid-19 yang dialami oleh perusahan tersebut sehingga, perusahaan memutuskan untuk menghentikan produksi dan mengurangi jumlah karyawan sampai dengan kondisi perusahaan kembali stabil.

Berdasarkan hasil wawancara upaya yang dilakukan untuk mempertahankan CV Comlete seluler adalah dengan setiap staff bagian pemasaran memiliki target penjualan handphone 20 hingga 30 unit handphone setiap bulannya dan terdapat konsekuensi yang diberikan kepada karyawan yang tidak dapat memenuhi target. Konsekuensi yang diberikan yaitu berupa penambahan tugas diluar jam kerja seperti karyawan diminta untuk menjual produk diluar aktivitas jual beli di toko Complite Selular, mutasi kerja yang jauh dari tempat tinggal, tidak mendapat bonus pada akhir bulan dan konsekuensi lain yaitu barang yang hilang di toko menjadi tanggung jawab karyawan dan akan dikenakan konsekuensi berupa pemotongan gaji.

Berdasarkan hasil survey pra penelitian yang dilakukan oleh Wulandari et al., (2023) pada karyawan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo didapatkan hasil bahwa salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja pada karyawan yaitu adanya beban kerja berupa target yang harus dicapai dalam pekerjaannya, target kerja berupa hasil penjualan yang ditotal selama satu bulan. Pada pra survey yang dilakukan didapati hasil bahwa target penjualan yang telah ditetapkan setiap perusahaan terkadang dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan bagian penjualan.

Menurut Safitri & Gilang, (2019) yang menyatakan bahwa salah satu kendala belum tercapainya target penjualan yaitu banyaknya kompetitor dengan penawaran harga yang lebih murah oleh karena itu, konsumen beralih. Pendapat lain juga menyatakan bahwa stres kerja karyawan yang di sebabkan oleh target penjualan yang belum tercapai, salah satu faktor penyebabnya yaitu adanya persaingan karyawan dari kompetitor lain yang juga mengejar target penjualan yang diberikan oleh perusahaan masing masing (Wulandari et al., 2023). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Fahmi (dalam Safitri & Gilang, 2019) yang menyatakan bahwa kemampuan yang dimiliki karyawan sendiri tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan bahkan beberapa upaya telah di lakukan oleh kayawan, dapat menyebabkan stress kerja pada karyawan, tidak hanya itu jika seorang pemimpin perusahaan memaksa karyawan untuk bekerja sesuai dengan target atau bahkan jika karyawan diharuskan bekerja di luar target yang telah ditentukan maka hal tersebut dapat menyebabkan stress kerja bagi karyawan tersebut.

Menurut Luthans (dalam Purwanto & Sahrah, 2020) menyatakan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi yang berhubungan dengan sebuah interaksi dalam pekerjaan sebagai akibat dari timbulnya cara berperilaku maupun kejadian dalam lingkungan atau tempat kerja yang mempengaruhi tuntutan fisik dan psikologis diluar batasan kemampuan seorang individu. Menurut Robbins & Judge (2015) terdapat tiga kategori umum dari aspek stress kerja yang disebut sebagai gejala yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Gejala fisiologis yaitu stress dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh manusia ketika dihadapkan pada suatu tuntutan pekerjaan yang tinggi. Gejala psikologis yaitu ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga individu merasa beban kerja yang di nilai besar serta tidak sesuai dengan kemampuannya. Gejala perilaku yaitu ketika stressor seperti tututan kerja yang tinggi dapat memunculkan perilaku atau kebiasaan baru yang membuat orang melupakan stressornya.

Setiap aspek yang ada dalam perusahaan dapat menjadi sumber stress. Stress kerja merupakan hal yang dapat ditemukan pada setiap karyawan sumber stress sendiri dapat berasal dari pekerjaan maupun pada lingkungan tempat kerja. Menurut Santoso (2022) kombinasi antara beban kerja karyawan dan lingkungan kerja dapat menjadi sumber stress kerja.

Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aturrizki et al. (2022) yang membahas tentang pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan counter handphone oppo sehingga variabel stress kerja dan variable beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 69,1% dan 30,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang berbeda. Maka, berdasarkan informasi penelitian tersebut data di simpulkan bahwa stress kerja dan beban kerja sangat penting bagi kinerja karyawan counter handphone oppo di kabupaten situbondo.

Peneliti lain yang membahas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja karyawan PT PLN (persero) distribusi jawa timur wilayah administrasi malang yang dipaparkan oleh Rizki et al. (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempunyai pengaruh negatif terhadap stress kerja, artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja dapat menurunkan stress kerja pada karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur di wilayah administasi Malang.

Menurut Rizki et al. (2019) berdasarkan hasil penelitian, perusahaan perlu mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Salah satunya dengan memperhatikan lingkungan non fisik perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat mengurangi stress pada karyawan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak nyaman maka akan menurunkan stress pada karyawan.

Tingkat stress kerja karyawan di tempat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama yang mempengaruhi tingkat stress kerja menurut Robbins dan Judge (2015), yaitu stres yang potensial diantaranya terdapat faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Sedangkan yang kedua yaitu perbedaan individu seperti persepsi, pengalaman kerja, dukungan sosial, dan kepribadian.

Tidak hanya beban kerja berupa tuntutan kerja yang dapat meningkatkan stress kerja pada karyawan menurut Kristanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan pekerjaan yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan dengan pimpinan dan hubungan pekerjaan dengan sesama rekan kerja yang tidak nyaman juga dapat menyebabkan stress kerja. Sehingga, untuk menurunkan tingkat stress kerja karyawan di tempat kerja, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan nyaman.

Menurut Setiawan & Darminto, (2013) stress terdiri dari dua macam yaitu distress dan Eustress. Distress dimaknai sebagai stress yang negative sehingga menghasilkan perilaku disfungsional pada karyawan seperti sering melakukan kesalahan, absen kerja tanpa alasan, bermoral rendah dan bersikap masa bodoh. Stress positif, juga dikenal sebagai eustress yang menciptakan perasaan untuk selalu berprestasi serta memiliki jiwa motivator bagi banyak karyawan. Berdasarkan uraian diatas karyawan yang memaknai tuntutan sebagai eustress dapat memotivasi diri sendiri untuk berprestasi dan memberikan dukungan sosial baik secara emosional, instrumental, informasi maupun, penghargaan terhadap sesama karyawan di tempat kerja. Karyawan yang mendapat dukungan sosial dari rekan kerja diharapkan dapat memberikan dukungan kepada rekan kerja lainnya sehingga tekanan pekejaan dapat diselesaikan bersama dan lingkungan pekerjaan dapat menjadi lebih kondusif. Dukungan sosial yang diberikan rekan kerja pada karyawan berupa dukungan emosional dapat berupa rasa empati dan perhatian. Memberikan perhatian dapat dilakukan dengan memperhatikan keluhan, berbagi pengalaman tentang suatu tugas yang dapat memicu stress kerja. Saling menghargai pendapat, saling memberi informasi yang baik, dan saling membantu antar karyawan akan membantu mengurangi ketegangan yang dapat menyebabkan stress kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso (dalam Wiffida et al., 2022) dalam penelitiannya ditemukan bahwa ketika seorang karyawan memperoleh dukungan sosial yang tinggi, maka karyawan tersebut menjadi lebih optimis dalam menghadapi kehidupan saat ini dan masa yang akan datang, lebih mampu mengatasi kebutuhan psikologis, serta memiliki tingkat kecemasan yang lebih rendah, lebih mengembangkan kemampuan interpersonal karyawan, dapat mencapai prestasi yang diiginkan dan menyesuaikan diri ketika dihadapkan pada stress kerja. Menurut Pasaribu (dalam Wiffida et al., 2022)dukungan tersebut dapat berupa saling membantu, saling kerjasama, saling mengingatkan, dan peduli satu dengan yang lain.

Dukungan sosial sendiri didefinisikan sebagai adanya rasa nyaman, penghargaan, perhatian atau menolong orang dengan tulus, dukungan sosial diperoleh dari antar individu atau kelompok (Mansur et al., 2020). Dukungan sosial yang berhubungan langsung dengan lingkungan pekerjaan disebut juga dukungan sosial rekan kerja. Sependapat dengan Hadipranata (dalam Almasitoh, 2011) yang menyatakan bahwa rekan kerja yang mendukung menciptakan situasi tolong menolong, bersahabat, dan bekerja sama akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa definisi di atas menurut Sarafino, (2002) menyatakan bahwa ada empat aspek dukungan sosial, aspek Dukungan emosional adalah dukungan yang berupa ekspresi empati, dan jeenis perhatian terhadap orang lain. Dukungan penghargaan adalah bentuk dukungan sosial yang berupa pernyataan setuju dan penilaian positif dterhadap suatu ide – ide. Dukungan instrumental merupakan suatu dukungan sosial berupa pemberian bantuan keuangan atau bantuan untuk melakukan tugas – tugas tertentu. Dukungan informasi adalah dukungan sosial melalui pemberian pengarahan serta umpan balik bagaimana cara seorang individu mengatasi permasalahnya.

Dukungan sosial rekan kerja dapat menjadi salah satu unsur yang dapat menurunkan derajat stress kerja pada karyawan. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Cahyani & Frianto, 2019) menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bidang distribusi PT.PLN (persero) UID Jatim. Individu yang mendapat dukungan sosial dari lingkungan kerjanya, khususnya dari rekan kerjanya membantu karyawan dalam mengatasi stress kerjanya agar tidak terlalu tinggi atau mengurangi stress kerjanya sehingga dapat membantu kinerja karyawan lebih meningkat. Hal ini sesuai dengan pernyataan Setiawan & Darminto (2013) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki dukungan sosial yang kuat dari rekan kerjanya mampu bertahan dengan baik dari stress kerja yang di peroleh dari beban kerja yang berat.

Dukungan sosial rekan kerja dapat menimbulkan pengaruh positif bagi karyawan yang dapat berguna dalam menurunkan tingkat stress kerja karyawan. Jika dukungan sosial rekan kerja yang diberikan sangat kecil atau tidak ada maka stress kerja yang dialami para karyawanpun dapat meningkat (Setiawan & Darminto, 2013).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengajukan rumusan permsalahan yaitu Apakah ada Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan CV. Complete Selular

**METODE**

Penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dipilih oleh peneliti untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dukungan sosial rekan kerja terhadap stress kerja pada karyawan CV. Complete Selular. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala psikologi yang berupa sejumlah pernyataan yang harus dijawab oleh subjek penelitian. Skala psikologi, respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban yang benar atau salah (Azwar, 2016).

Aspek – aspek psikologis dan aitem – aitem yang ada di dalam skala digunakan sebagai stimulus yang menggambarkan indikator perilaku serta bertujuan untuk merangsang subjek mengungkapkan dirinya yang sebenar –benarnya tanpa subjek sadari. Sebagai alat ukur, skala psikologi memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari berbagai bentuk instrumen pengumpulan data yang lain, yaitu: (a) stimulus atau aitem skala berupa pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yanghendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan. Karena atribut, (b) karena atribut psikologi diungkap melalui indikator- indikator perilaku dan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem, maka skala psikologi selalu berisi banyak aitem, jawaban subjek terhadap satu aitem baru merupakan sebagian dari banyak indikasi mengenai atribut yang hendak diukur, sedangkan kesimpulan akhir diperoleh berdasarkan respon terhadap semua aitem; (c) repon subjek tidak diklarifikaikan sebagai jawaban benar atau salah, semua jawaban dapat diterima agar subjek menjawab secara jujur dan ungguh-sungguh (Azwar, 2016).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Penelitian ini menggunakan model skala likert. Menurut Sugiyono (2016) skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert pada penelitian ini disajikan dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penggunaan 4 alternatif jawaban bertujuan agar subjek berpendapat dan tidak bersikap netral (Azwar, 2016). Menurut Nussbeck (dalam Azwar, 2016), silang pendapat mengenai perlu-tidaknya menyediakan pilihan tengah dipicu oleh kekhawatiran sementara orang yang berpendapat bahwa bila pilihan tengah atau netral disediakan maka kebanyakan subjek akan cenderung untuk menempatkan pilihannya di kategori tengah tersebut, sehingga data mengenai perbedaan di antara responden menjadi kurang informatif, dengan kata lain dikhawatirkan respon yang diperoleh tidak cukup bervariasi. Jawaban di tengah-tengah harus sedapat mungkin dihilangkan untuk menghindari hal-hal yang tidak dapat dianalisis (Hadi, 2015).

Sebelum digunakan skala penelitian, skala stress kerja dan dukungan sosial rekan keja Berdasarkan hasil perhitungan, skala stress kerja memiliki nilai koefisien reliabilitas (rxx’) sebesar 0.811. Berdasarkan hasil uji coba skala stress kerja menunjukan bahwa dari 24 aitem terdapat 8 aitem yang gugur. Jumlah aitem yang tersisa berjumlah 16 aitem yang valid dengan daya beda aitem berkisar dari 0.345 sampai dengan 0.702. Pada skala dukungan sosial rekan kerja berdasarkan hasil perhitungan, memiliki nilai koefisien reliabilitas (rxx’) sebesar 0.881. Berdasarkan hasil uji coba skala dukungan sosial menunjukan bahwa dari 24 aitem terdapat 8 aitem yang gugur. Jumlah aitem yang tersisa berjumlah 16 aitem yang valid dengan daya beda aitem berkisar dari 0.354 sampai dengan 0.762.

Subjek penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling.* *Purposive sampling* yaitu salah satu teknik pengambilan sampel yang diambil sesuai dengan kebutuhan penelitian atau dapat diartikan bahwa setiap unit atau individu yang diambil dari populasi diambil berdasarkan pertimbangan tertentu E. A. Purwanto & Sulistyastuti, (2017) . Subjek dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV. Complete Cellular yang berjumlah 85 orang. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas adalah menggunakan uji *Kolmogorof-smirnov* dan dengan bantuan aplikasi SPSS for Windows versi 22 (*Statistical Product and Service Solution version 22*).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Gambaran umum karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Karakteistik | Keterangan | Jumlah | Presentase |
| 1. | Jenis kelamin | Laki – laki | 53 orang | 62,4% |
| Perempuan | 32 orang | 37,6% |
| 2. | Usia | 17 – 20 tahun | 11 orang | 11% |
| 21 – 40 tahun | 70 orang | 70% |
| 41 – 60 tahun | 4 orang | 4% |
| 3. | Masa kerja | 0 – 5 tahun | 76 orang | 76% |
| 6 – 10 tahun | 6 orang | 6% |
| 11 – 15 tahun | 3orang | 3% |

Berdasarkan gambaran tabel karakteristik responden diatas, subjek penelitian ini melibatkan 85 orang karyawan CV. Complete Selular yang terdiri dari 53 orang laki – laki (62,4 %) dan 32 orang (37,6%) kayawan perempuan. Rentang usia subjek pada penelitian ini dibagi menjadi tiga golongan yaitu usia 17 – 20 tahun berjumlah 11 orang (11%), usia 21 – 40 tahun berjumlah 70 orang (70%) dan usia 41 – 60 tahun bejumlah 4 orang (4%). Berdasarkan masa kerja rentang 0 – 5 tahun berjumlah 76 orang (76%), 6 – 10 Tahun berjumlah 6 orang (6%) dan 11 – 15 tahun bejumlah 3 orang (3%).

Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan peneliti menggunakan analisis *Kolmogorov-Smimov* (K-S Z). Pedoman yang digunakan yaitu apabila p > 0.050 maka sebaran data mengikuti distribusi normal, apabila nilai signifikansi K-S Z ≤ 0.050 maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal. Berdasarkan data dari uji normalitas menggunakan Kolmogorov – Smirnov, pada variabel dukungan sosisl rekan kerja diperoleh K-S Z = 0.116 dengan p = 0.006, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data pada variabel dukungan sosisl rekan kerja tidak berdistribusi normal. Pada variabel stress kerja diperoleh K-S Z = 0.084 dengan p = 0.199, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data pada variabel stress kerja berdistribusi normal.

Menurut Hadi, (2015) menyatakan, bahwa normal atau tidaknya suatu data dalam penelitian tidak memberikan pengaruh terhadap hasil akhir. Lebih lanjut dijelaskan dalam jumlah besar atau jumlah subjek N ≥ 30 maka data tetap berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Variabel dukungan sosial rekan kerja dan stress kerja dapat digunakan pada langkah berikutnya, yaitu data dapat digunakan untuk uji linearitas dan uji hipotesis karena jumlah subjek N = 85 (N ≥ 30).

Uji linieritas

Pada uji linieritas ini menggunakan kriteria pengujian yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansinya > 0,050 maka maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan yang linier. Apabila nilai signifikansi < 0.050 maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bukan merupakan hubungan yang linier. Berdasarkan uji linieritas pada dukungan sosisl dengan stress kerja didapat yaitu nilai F = 1.583 dengan p= 0.084. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara dukungan sosial rekan kerja dengan stress kerja.

Uji hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial rekan kerja terhadap stress keja karyawan CV. Complete Selular. Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi product moment. Menurut Hadi, (2015) teknik korelasi product moment digunakan untuk menetapkan hubungan antara dua variabel (variabel bebas dan variabel terikat), jika diperoleh korelasi yang signifikan berarti ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebaliknya jika diperoleh korelasi yang tidak signifikan berarti tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut. pedoman yang digunakan untuk uji hipotesis ini adalah apabila p < 0.05 berarti ada korelasi, dan apabila p ≥ 0.05 berarti tidak ada korelasi.

Berdasarkan hasil uji korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi r = -0.408 dengan p = 0.000 , hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat di terima. Hasil menunjukan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara dukungan sosial rekan kerja dengan stress kerja pada karyawan CV. Complete Selular. Berdasarkan hasil tersebut menunjukan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial rekan kerja terhadap stress kerja. Semakin tinggi dukungan sosial rekan kerja maka semakin rendah stres kerja dan sebaliknya semakin rendah dukungan sosial rekan kerja maka semakin tinggi tingkat stres kerja pada karyawan. Berdasarkan hasil analisa diperoleh R squere sebesar 0.166 Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel dukungan sosial rekan kerja mempunyai kontribusi sebesar 16.6 % terhadap variabel stress kerja dan sisanya 83,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari & Delimunthe,(2023) dengan judul hubungan antara dukungan sosial dengan stress kerja karyawan di CV. Buana Pilar mandiri. Pada penelitian tersebut ditemukan hubungan yang negatif antara dukungan sosial rekan kerja dengan stress kerja. Berdasarkan penelitian tersebut dukungan sosial rekan kerja berdistribusi sebesar 35,20 % terhadap stress kerja dan 64,80 % lainnya merupakan faktor lain.

Penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Weken et al., (2009) dengan judul hubungan antara beban kerja, konflik peran, dukungan sosial dengan stress kerja pada guru di sekolah menengah atas negeri 1 manado pada masa pandemic covid – 19 . Dukungan sosial yang dilakukan pada penelitian ini berupa perhatian , bantuan dari masyarakat, keluarga serta bantuan dari institusi. Pada penelitian ini ditemukan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima maka semakin tinggi juga tingkat kecemasan dan stress yang dialami.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Cahyani W & Frianto A, (2019) dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap stress kerja karyawan pada bidang distribusi dan niaga PT. PLN (pesero) UID jatim. Dukungan sosial yang didapatkan baik dari atasan dan rekan kerja sangat membantu karyawan dalam menjaga stress kerja agar tidak tinggi atau mengurangi stress kerja yang ada sehingga dapat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Bedasarkan hasil penelitian lain yang di lakukan oleh Setiawan & Darminto, (2013) berdasarkan uji analisis yag telah dilakukan pada penelitian tersebut dapat diketahui bahwa dukungan sosial berpengaruh tehadap stress kerja karyawan UPT PSAWS secara signifikan. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa individu yang menerima dukungan sosial maka individu tersebut akan lebih sehat fisik dan psikologisnya dibandingkan individu yang tidak menerima dukungan sosial.

Berdasarkan penelitian – penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial rekan kerja terhadap stress kerja, kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang negatif atau dapat simpulkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial rekan kerja maka semakin rendah stres kerja dan sebaliknya semakin rendah dukungan sosial rekan kerja maka semakin tinggi tingkat stres kerja pada karyawan. Tidak hanya itu, dukungan sosial rekan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa dukungan sosial yang di terima oleh invividu dapat membuat individu merasa diperhatikan, tenang, dan dicintai sehingga perasaan – perasaan tersebut mnimbulkan rasa percaya diri pada individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Tidak hanya itu dukungan sosial juga dapat meredakan efek stress, membantu individu mengatasi stres dan dapat menambah kesehatan baik kesehatan fisiologis maupun psikologis.

Menurut Weken et al., (2009) penelitian yang dilakukan di Norwegia menghasilkan dukungan sosial dapat mengurangi stress, gelisah, depresi, meningkatnya hargadiri, kehidupan yang normal, merasakan kesejahteraan, dan meningkatkan kualitas hidup, sedangkan kurangnya dukungan sosial memiliki efek sebaliknya.

Peneliti melakukan uji tambahan pada penelitian ini uji tambahan yang dilakukan bertujuan untuk menguji perbedaan stress kerja antara karyawan laki – laki dengan karyawan perempuan dan untuk mengetahui korelasi antara stress kerja dengan umur karyawan dan stress kerja dengan masa kerja pada karyawan CV. Complete Selular. Uji tambahan ini dilakukan peneliti menggunakan uji independent sample t test dan uji produk moment (person correlation. Berdasarkan uji tambahan yang dilakukan uji homogenitas *dari Levene’s Test for Equality of variances* diperoleh F= 1.051 dengan p = 0.308 Berdasarkan kaidah yang telah ditentukan dapat disimpulkan bahwa data variabel stress kerja karyawan berasal dari populasi yang sama atau merupakan data yang homogen. Sedangkan, untuk independent samples t test, diperoleh t = -0,774 dengan p = 0,083. Berdasarkan kaidah yang telah ditentukan dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara stress kerja pada laki laki dengan stress kerja pada perempuan. Pada laki – laki memiliki stress kerja yang lebih rendah (mean = 30.45) dibandingkan dengan stress kerja pada perempuan (mean = 31.00).

Berdasarkan uji korelasi antara stress kerja dengan umur karyawan adalah r = - 0.146 dan p ≥ 0.184 berarti tidak ada korelasi yang positif antara stres kerja dengan umur kayawan. Semakin tinggi stress kerja maka akan semakin rendah umur karyawan, sebaliknya semakin rendah stress kerja kayawan maka akan semakin tinggi umur karyawan. Bedasakan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan rentang masa kerja 0 - 5 tahun akan memiliki tingkat stress yang lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan masa kerja 6 – 10 tahun dan karyawan yang memiliki rentang masa kerja 11 – 15 tahun memiliki tingkat stress yang lebih rendah dibandingkan karyawan dengan rentang masa kerja 0 – 5 tahun dan 6 – 10 tahun.

Korelasi antara stres kerja dengan masa kerja karyawan adalah r = - 0.167 dan p ≥ 0. 127 berarti tidak ada korelasi yang positif antara sress kerja dengan masa kerja kayawan. Semakin tinggi stress kerja maka akan semakin rendah masa kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah stres kerja kayawan maka akan semakin tinggi masa kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan rentang masa kerja 0 - 5 tahun akan memiliki tingkat stress yang lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan masa kerja 6 – 10 tahun dan karyawan yang memiliki rentang masa kerja 11 – 15 tahun memiliki tingkat stress yang lebih rendah dibandingkan karyawan dengan rentang masa kerja 0 – 5 tahun dan 6 – 10 tahun.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat di terima. Hasil menunjukan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara dukungan sosial rekan kerja dengan stress kerja pada karyawan CV. Complete Selular. Berdasarkan hasil tersebut menunjukan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial rekan kerja terhadap stress kerja. Semakin tinggi dukungan sosial rekan kerja maka semakin rendah stres kerja dan sebaliknya semakin rendah dukungan sosial rekan kerja maka semakin tinggi tingkat stres kerja pada karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada CV. Complete Selular untuk variabel dukungan sosial rekan kerja cukup tinggi pada kategori sedang yaitu mencapai 61 % dan pada kategori tinggi mencapai 39% sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian yaitu karyawan CV. Complete Selullar saling memberikan dukungan sosial pada sesama rekan kerja sehingga tingkat stress kerja pada karyawan CV. Complete selular juga menjadi rendah. Berdasarkan hasil penelitian pada veriabel stress kerja didapatkan hasil kategorisasi rendah yaitu 62% dan sedang mencapai angka 38%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat stress kerja karyawan CV. Complete selular relatif rendah. Berdasarkan data hasil kategorisasi tersebut juga sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial rekan kerja terhadap stress kerja. Semakin tinggi dukungan sosial rekan kerja maka semakin rendah stres kerja dan sebaliknya semakin rendah dukungan sosial rekan kerja maka semakin tinggi tingkat stres kerja pada karyawan.

Berdasarkan data dan hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini maka pada peneliti yang lain yang ingin melakukan penelitian mengenai stres kerja karyawan dapat menggunakan dengan faktor – faktor lainnya sebagai variabel penelitian berikutnya sehingga diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru. Berikut merupakan faktor yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan Menurut Robbins dan Judge (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi stres, yaitu faktor yang berasal dari stres yang potensial diantaranya terdapat faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Sedangkan faktor lainya yang berasal dari perbedaan individu yaitu diantaranya persepsi, pengalaman kerja, dukungan sosial, dan kepribadian.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ahdiat, A. (2023). *67% Penduduk Indonesia Punya Handphone pada 2022, Ini Sebarannya*. KataData.Co.Id. https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/03/08/67-penduduk-indonesia-punya-handphone-pada-2022-ini-sebarannya

Almasitoh, U. H. (2011). Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *Psikologi Dan Psikologi Islam*, *8*(168), 63–82. https://doi.org/https://doi.org/10.18860/psi.v0i1.1546

Atansah, D., & Jaya, U. A. (2023). PENGARUH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) TERHADAP TENAGA KERJA PADA MASA PANDEMI (Studi Kasus Pada Tenaga kerja Departemen Stockfit B Line 9 PT. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi). *Jurnal Ekonomi Akuntansi, Manajemen*, *2*(2), 91–107.

Aturrizki, L., Martini, N. N. P., & Puspitadewi, I. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Counter Handphone Oppo Di Kabupaten Situbondo. *Intelektiva*, *3*(5), 73–86. https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/689/521

Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Belajar.

Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *7*(3), 868–876.

Eka Wulandari, Umi Farida, & Eka Destriyanto Pristi. (2023). Pengaruh Upah, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Penjualan. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, *3*(1), 356–366.

Hadi, S. (2015). *Metodologi Riset*. Pustaka Belajar.

Hidayat, F. (2022). Complete Selular Gagas Strategi Marketing unik Andalkan Sosial Media. *Warta Ekonomi*. https://wartaekonomi.co.id/read422637/complete-selular-gagas-strategi-marketing-unik-andalkan-sosial-media

Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, *5*(1), 1–10. https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108

Mansur, T. M., Sulaiman, Abdullah, A., & Ali, H. (2020). *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar Bermuatan GEneral Education* (1st ed.). Syiah Kuala University Press.

Marcella Devina Santoso, Y. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *E-QIEN Ekonomi Bisnis Manajemen, Universitas Stikubank*, *11*(1), 926 – 935.

Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R. (2017). *Metode Penelitiaan Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah masalah Sosial*. Penerbit Gava Media.

Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *41*(1), 9–15. https://media.neliti.com/media/publications/71944-ID-pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karya.pdf

Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik. *Musamus Journal of Public Administration*, *2*(01), 1–13. https://doi.org/10.35724/mjpa.v2i01.2454

Sarafino, E. P. (2002). *Health Psychology : Healthy Psychology Biopsychososial Interactions*. Jhon Willeyant.

Setiawan, A. I., & Darminto, E. (2013a). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stress Kerja Pada Karyawan. *Penelitian Psikologi*, *01*, 01–07.

Setiawan, & Darminto. (2013b). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*, *01*.

Tegar, N. (2019). *Panduan Manajemen Distribusi “Mendalami Strategi Distribusi untuk Menghadapi Persaingan di Era 4.0.”* Anak Hebat Indonesia.

Utami, T. niswati, Susilawati, & Ayu, D. (2021). *manajemen stress kerja suatu pendekatan integrasi sains dan islam* (1st ed.). Merdeka Kreasi.

Wiffida, D., Dwijayanto, I. M. R., & Priastana, I. K. A. (2022). Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Self-Compassion pada Perawat. *Indonesian Journal of Health Research*, *5*(2), 94. https://idjhr.triatmamulya.ac.id/index.php/idjhr/article/view/54