

STRES KERJA DITINJAU DARI PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI PADA KARYAWAN

**Sri Hartini¹, Mutia Alya Mukhbata², Kheren Febriana Br Bangun³, Fransiska
Permatasari Nainggolan⁴, Qorry Rizqina Hasibuan⁵, Raisa Alfita Husna⁶**
Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4,5,6}
srihartini_psikologi@unprimdn.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan antara stres kerja dan dukungan organisasi di PT. Daya Adicipta Wihaya (Daya Daihatsu Langkat) pada 161 karyawan. Dua skala digunakan: skala stres kerja dengan 22 aitem valid dan skala dukungan organisasi (Perceived Organizational Support) juga dengan 22 aitem valid. Hasil analisis menunjukkan bahwa 50.3% karyawan berada dalam kategori stres kerja rendah, sedangkan 91.3% merasakan dukungan organisasi tinggi. Uji korelasi menggunakan Pearson Product Moment menunjukkan hubungan negatif moderat antara stres kerja dan dukungan organisasi, dengan koefisien -0.581 dan signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Artinya, semakin tinggi dukungan organisasi, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami karyawan. R^2 sebesar 0.234 mengindikasikan bahwa 23.4% variabilitas stres kerja dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi, sedangkan 76.6% dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi yang kuat dapat membantu karyawan menghadapi stres dengan lebih baik, meningkatkan kepuasan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya dukungan organisasi dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan produktivitas.

Kata Kunci : Organisasi, Uji korelasi, Stres kerja

ABSTRACT

This study was conducted to explore the relationship between work stress and organizational support at PT. Daya Adicipta Wihaya (Daya Daihatsu Langkat) on 161 employees. Two scales were used: a work stress scale with 22 valid items and an organizational support scale (Perceived Organizational Support) also with 22 valid items. The results of the analysis showed that 50.3% of employees were in the low work stress category, while 91.3% felt high organizational support. The correlation test using Pearson Product Moment showed a moderate negative relationship between work stress and organizational support, with a coefficient of -0.581 and a significance of 0.000 ($p < 0.05$). This means that the higher the organizational support, the lower the level of work stress experienced by employees. R^2 of 0.234 indicates that 23.4% of work stress variability is influenced by perceived organizational support, while 76.6% is influenced by other factors. These findings indicate that strong organizational support can help employees cope better with stress, increase job satisfaction, and create a positive work environment. These results are in line with previous studies that emphasize the importance of organizational support in reducing work stress and increasing productivity.

Keywords: Organization, Correlation test, Work stress

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu entitas usaha yang bergerak dalam produksi barang atau jasa dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan. Dalam proses ini, perusahaan memanfaatkan berbagai sumber, seperti tenaga kerja, modal, sumber daya alam, dan kewirausahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat diartikan sebagai organisasi berbadan hukum yang menjalankan kegiatan transaksi atau usaha. Di sisi lain, perusahaan berfungsi sebagai lembaga atau organisasi yang menawarkan barang atau jasa kepada masyarakat untuk

tujuan memperoleh laba. Sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan perlu diperhatikan, dipelihara, dan dikembangkan karena hal ini berpengaruh besar terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi yang telah ditetapkan melalui partisipasi karyawan. Karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan, sebab tanpa mereka, segala aktivitas di perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Karyawan atau pegawai merupakan aset penting bagi sebuah organisasi karena peran mereka sangat krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mencakup kemampuan yang terdiri dari daya pikir dan fisik yang dimiliki oleh individu, di mana perilaku dan sifat mereka dipengaruhi oleh faktor keturunan dan lingkungan. Kinerja kerja dipengaruhi oleh dorongan untuk memenuhi kepuasan pribadi. Unit kerja dalam organisasi berfungsi sebagai sumber daya utama dalam mencapai berbagai tujuan, serta memanfaatkan fungsi-fungsi personalia untuk memastikan pegawai beroperasi secara efektif dan efisien. Nilai-nilai kemanusiaan harus sejalan dengan aspek teknologi dan ekonomi. Pekerjaan sebagai SPG (*Sales Promotion Girl*) dalam sebuah perusahaan memegang peranan yang cukup penting karena mereka menjadi garda terdepan dalam mencapai target penjualan. SPG adalah profesi yang berkaitan dengan penjualan dan pemasaran, bertugas untuk mempromosikan produk atau layanan kepada calon konsumen. Kegiatan promosi penjualan itu sendiri adalah upaya perusahaan untuk memasarkan produk dengan cara yang menarik perhatian konsumen, melalui penempatan dan pengaturan yang efektif. Namun yang terjadi di lapangan, banyak karyawan yang mengeluh tentang pekerjaan mereka. Masalah yang sering muncul termasuk ketidakmampuan dalam mempromosikan produk, gagal mencapai target penjualan, dan kesulitan dalam berkomunikasi dengan konsumen. Jika masalah ini dibiarkan terus-menerus, hal itu dapat berdampak negatif pada karier dan kinerja mereka. Berikut adalah contoh kasus yang menggambarkan situasi ini:

Kasus pertama, seorang karyawan ini diduga stress karena beban kerja terlalu berat, seorang karyawan di Uber Inc tewas bunuh diri. Lingkungan perusahaan *ride sharing* tersebutlah yang menjadi penyebab utama. Seperti dikutip dari CNN media Indonesia, dimana korban bunuh diri ini berinisial JT memegang posisi sebagai *engineer software* di Uberinc dan baru saja bekerjadi perusahaan itu kurang lebih selama lima bulan. Salah satu permasalahannya yaitu mengenai rasisme, karena keluarganya yakin diUber, hanya 1 persen yang berkulit hitam. Atas kejadian itu, sang istri berinisial ZT sampai menyewa pengacara. Karena Thomas tidak mendapatkan kompensasi dari Uber atas kematiannya. Sang istri menceritakan bahwa kepribadiannya jadi berubah total dia begitu tertekan dengan pekerjaannya dan dia juga mengatakan tidak bisa melakukan apapun dengan benar. Ironisnya adalah, pria yang berusia 33 tahun tersebut sebelumnya juga sudah diterima di Apple, namun malah memilih Uber. Alasannya, karena Uber adalah startup yang sedang tumbuh dan dinamis. Ayahnya JT mengatakan bahwa JT merupakan anak yang pintar. Namun setelah bekerja di Uber di San Francisco, kepercayaan dirinya hilang dan dia sangat hancur. Uber sendiri tak berkomentar banyak. Namun mereka menolak memberikan kompensasi, karena JT masih terhitung baru bekerja di perusahaan tersebut. (www.cnnindonesia.com)

Kasus kedua, seorang karyawan wanita berusia 51 tahun menuntut TV Tokyo Seisaku atas eksploitasi tenaga dan waktu kerja yang tidak semestinya. Hal ini terjadi pada 2017, ketika ia dipindahkan dari divisi produksi penyiaran ke general affair atau divisi umum yang mengurus urusan operasional perusahaan. Pemindahan itu dipicu oleh konflik, di mana ia tidak sepakat tentang suatu masalah dengan atasan kala itu. Setelah pindah divisi, dia tetap menyelesaikan pekerjaan di divisi sebelumnya. Alasannya karena tugas yang dia pegang saat masih di divisi produksi belum tuntas. Di sisi lain, dia juga diberikan pekerjaan di divisi baru. Sehingga harus menyelesaikan dua pekerjaan sekaligus. Alhasil ia harus bekerja melebihi batas waktu. Bahkan ada kejadian di mana dia harus kerja 48 hari berturut-turut. Banyak aturan kerja yang tak masuk akal juga ditujukan hanya kepadanya, termasuk membatasi

waktu ke kamar mandi dan bangun dari kursinya selama bekerja. Tekanan dan stres di tempat kerja membuatnya mengalami masalah mental yang disebut dengan gangguan penyesuaian. (<https://wolipop.detik.com>)

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan PT Daya Adicipta Wihaya (Daya Daihatsu Langkat), mereka mengatakan bahwa stres kerja yang dialami tersebut diawali karena ketidakmampuan dalam penyesuaian profesi pekerjaan dengan jam kerja dan tenaga kerja sehingga terjadinya eksploitasi tenaga dan waktu kerja yang tidak semestinya. Hal ini menyebabkan penurunan kinerja karyawan, jika terus menerus hal ini dilakukan maka akan berdampak pada kemajuan perusahaan di kemudian hari. Dari uraian beberapa kasus-kasus di atas dan hasil observasi wawancara yang dilakukan oleh peneliti, stres kerja terjadi karena kekerasan lingkungan kerja, rasisme, upah lembur yang tidak dibayar, aturan kerja yang tidak masuk akal serta jam kerja yang melebihi ketentuan dari perusahaan yang membuat stres kerja para karyawan semakin meningkat. Handoko (2011) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi kondisi psikologi dan mengganggu seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Senada dengan pendapat Hasibuan, (2005) yang mendefinisikan stres kerja sebagai tanggapan atau respon yang tidak spesifik dari fisik manusia terhadap tuntutan (*demand*) yang timbul. Aspek-aspek stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2008) terbagi atas 3 (tiga) yaitu: 1) Aspek fisiologis, Aspek fisiologis adalah stress yang dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung; 2) Aspek psikologis, adalah stres yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja; dan 3) Aspek perilaku adalah stress yang berpengaruh terhadap perubahan produktivitas, absensi, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah serta gangguan tidur.

Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah persepsi dukungan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Prasetyo, (2017), terhadap 92 Karyawan BNI 46 Cabang Universitas Diponegoro Semarang Jawa Tengah. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Dimana hubungan positif antara atasan dengan bawahan berdampak pada dukungan yang baik dari atasan, sehingga hal ini berpotensi pada peningkatan kemajuan perusahaan di kemudian hari. Maula dan Afrianty (2017) mengartikan bahwa persepsi dukungan adalah seberapa besar individu percaya pada organisasi akan kesejahteraannya. Kepedulian dalam hal kesejahteraan, persepsi dukungan organisasi juga didefinisikan sebagai persepsi bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan sebagai salah satu bagian dari kesuksesan, (Krishna & Mary, dalam Sari & Prasetyo, 2017). Selain itu, menurut Hendry Setiyawan dan Siti Nur Azizah (2019) Persepsi dukungan organisasi merupakan suatu keyakinan terhadap organisasi yang dilakukan oleh karyawan tentang sejauh mana terjalannya komitmen organisasi pada mereka dilihat dari adanya penghargaan organisasi terhadap kontribusi pada karyawan dan perhatian organisasi terhadap kehidupan karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang dianalisis dan menjadi fokus utama

adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, yaitu Persepsi Dukungan Organisasi dan Stres Kerja. Variabel dalam penelitian ini adalah Stres kerja sebagai variabel bebas dan Persepsi dukungan organisasi sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 300 orang karyawan di PT Daya Adicipta Wihaya (Daya Daihatsu Langkat). Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Sampel penelitian ini berjumlah 161 orang karyawan di PT Daya Adicipta Wihaya (Daya Daihatsu Langkat) yang diambil berdasarkan rumus Isaac dan Michael berdasarkan atas kesalahan 5% (dalam Sugiyono, 2019).

Menurut Sugiyono (2019), kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah usia karyawan dapat dibagi menjadi kelompok tertentu, misalnya, 25-30 tahun, 31-35 tahun, dan seterusnya. Proporsi jenis kelamin mencakup persentase pria dan wanita dalam sampel. Distribusi lama bekerja dapat dikategorikan, seperti kurang dari 1 tahun, 1-5 tahun, dan seterusnya. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi. Pengambilan sampel dilakukan karena penelitian ini tidak memungkinkan untuk mencakup seluruh anggota populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Untuk mengumpulkan data, metode yang diterapkan adalah skala, dengan skala Likert sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Skala ini merupakan suatu skala psikometri yang biasa diaplikasikan dalam angket dan paling sering digunakan untuk riset yang berupa survei, termasuk dalam penelitian survei deskriptif Qomari (dalam Febtriko & Puspitasari, 2018).

Teknik analisis yang digunakan dalam menganalisis data hasil penelitian ini adalah teknik korelasional *Pearson Product Moment (Pearson Correlation)* untuk mengukur hubungan antara variabel secara linier dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20 for windows (Priyatno, 2017). Sebelum melakukan analisa data perlu dilakukannya uji asumsi, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Menurut Ghozali (dalam Silvia, 2022) uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Uji linearitas menurut Ghozali (dalam Nabila, 2019) mendefinisikan bahwa uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan linear secara signifikan atau tidak. Dimana jika memiliki hubungan yang linear $P < 0.05$ maka hubungan antara Persepsi dukungan organisasi dengan Stres kerja dikatakan linear dan sebaliknya jika $P > 0,05$ maka hubungan kedua variabel dikatakan tidak variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Perincian butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja
yang Sahih dan Gugur

No.	Aspek-aspek Stres Kerja	Butir- butir pernyataan aitem				Jumlah aitem
		<i>Favourable</i>		<i>U Unfavourable</i>		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1.	Aspek Fisiologis	2, 4, 8, 10	6	1, 3, 5, 7, 9	-	9
2.	Aspek Psikologis	12, 16, 18, 20	14	11, 17, 19	13, 15	7

3.	Aspek Perilaku	27	22, 23, 25, 30	21, 26, 29	24, 28,	-	6
Total		9	6	13	2		22

Tabel 2.
Perincian Butir-butir Pernyataan Skala Persepsi Dukungan Organisasi

No.	Dimensi Persepsi Dukungan Organisasi	Butir- butir pernyataan aitem				Jumlah aitem
		<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1.	Keadilan Prosedural	1, 3, 5, 10	8	2, 4, 9	6, 7	7
2.	Dukungan Atasan	11, 17, 18, 19	13, 15	14, 16	12, 20	6
3.	Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja	21, 23, 25, 27, 29	30	21, 23, 25, 27, 29	-	9
Total		13	4	9	4	22

Tabel 3.
Penomoran Baru Butir Pernyataan Skala Stres Kerja Setelah Try Out

No.	Aspek- aspek Stres Kerja	Butir- butir Pernyataan		Jumlah Aitem
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Aspek Fisiologis	2, 4, 8, 10	1, 3, 5, 7, 9	9
2.	Aspek Psikologis	12, 16, 18, 20	11, 17, 19	7
3.	Aspek Perilaku	27	21, 24, 26, 28, 29	6
Total		9	13	22

Tabel 4.
Penomoran Baru Butir Pernyataan Skala Persepsi Dukungan Organisasi Setelah Try Out

No.	Dimensi Persepsi Dukungan Organisasi	Butir- butir Pernyataan		Jumlah Aitem
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Keadilan Prosedural	1, 3, 5, 10	2, 4, 9	7
2.	Dukungan Atasan	11, 17, 18, 19	14, 16	6
3.	Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja	21, 23, 25, 27, 29	22, 24, 26, 28	9
Total		13	9	22

Berdasarkan tabel di atas, jumlah aitem yang dapat digunakan dalam penelitian adalah 44 aitem, terdiri dari 22 aitem untuk Stres Kerja dan 22 aitem untuk Persepsi Dukungan Organisasi. Selanjutnya, penilaian terhadap setiap aitem dalam skala dilakukan menggunakan

Microsoft Excel, dan data tersebut kemudian dipindahkan ke aplikasi SPSS untuk pengolahan lebih lanjut, guna menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang ada.

Tabel 5.
Perbandingan data Empirik dan Hipotetik Stres Kerja

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean		Min	Max	Mean	
Stres Kerja	25	58	41.28	8,953	24	88	55	11

Mean empirik yang didapat dari hasil analisis data dari skala Stres Kerja lebih kecil daripada mean hipotetik maka didapat signifikansi Stres Kerja responden penelitian lebih tinggi dari populasi. Hasil mean empirik yang didapat pada penelitian 41.28 dan mean hipotetik 55 yang berarti signifikansi Stres Kerja pada responden lebih tinggi dari populasi. Selanjutnya, subjek penelitian dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori Stres Kerja: Stres kerja rendah, sedang serta tinggi. Pengelompokan Stres Kerja dibagi berdasarkan pembagian distribusi normal menjadi tiga bagian standar deviasi.

$$X < (\mu - 1.0\sigma)$$

Kategori rendah

$$(\mu - 1.0\sigma) \leq X < (\mu + 1.0\sigma)$$

Kategori Sedang

$$X \geq (\mu + 1.0\sigma)$$

Kategori tinggi

Dalam penelitian ini, diperoleh standar deviasi hipotetik $\sigma = (88 - 22) : 6 = 11$ dan mean hipotetiknya adalah $\mu = (88 + 22) : 2 = 55$. Melalui angka tersebut dapat dilakukan perhitungan berdasarkan rumus yang ada dan diperoleh $X < (55 - 11) = X < 44$, $(55 - 11) \leq X < (55 + 11) = 44 \leq X < 66$, dan $X \geq (55 + 11) = X \geq 66$. Kategorisasi data Stres Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6.
Kategorisasi Data Stres Kerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Jumlah(n)	Persentase
Stres Kerja	$X < 44$	Rendah	81	50.3%
	$44 \leq X < 66$	Sedang	80	49.7%
	$X \geq 66$	Tinggi	0	0%
Jumlah			161	100%

Berlandaskan kategorisasi diatas, dapat diamati bahwa terdapat 81 subjek (50.3%) dengan Stres Kerja kategori rendah, terdapat 80 subjek (49.7%) dengan Stres Kerja kategori sedang dan tidak ada subjek (0%) dengan Stres Kerja kategori tinggi. Berdasarkan penjabaran tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa subjek penelitian secara dominan memiliki Stres Kerja yang rendah.

Tabel 7.
Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik Persepsi Dukungan Organisasi

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean		Min	Max	Mean	
Persepsi Dukungan Organisasi	63	85	72.42	3.218	24	88	55	11

Mean empirik yang didapat dari hasil analisis data dari skala Persepsi Dukungan Organisasi lebih kecil daripada mean hipotetik maka didapat signifikansi Persepsi Dukungan Organisasi responden penelitian lebih tinggi dari populasi. Hasil yang didapat pada penelitian mean empirik 72.42 dan mean hipotetik 55 berarti signifikansi Persepsi Dukungan Organisasi pada responden penelitian lebih tinggi dari populasi. Kemudian, subjek penelitian dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori Persepsi Dukungan Organisasi: Persepsi Dukungan Organisasi rendah, sedang serta tinggi. Pengelompokan Persepsi Dukungan Organisasi dibagi berdasarkan pembagian distribusi normal menjadi tiga bagian standar deviasi.

$$\begin{aligned} X < (\mu - 1.0\sigma) & \text{Kategori rendah} \\ (\mu - 1.0\sigma) \leq X < (\mu + 1.0\sigma) & \text{Kategori sedang} \\ X \geq (\mu + 1.0\sigma) & \text{Kategori tinggi} \end{aligned}$$

Standar deviasi hipotetik yang diperoleh $\sigma = (88-22):6=11$ dan mean hipotetiknya adalah $\mu = (88+22):2=55$. Melalui angka tersebut dapat dilakukan perhitungan berdasarkan rumus yang ada dan diperoleh $X < (55-11) = X < 44$, $(55-11) \leq X < (55+11) = 44 \leq X < 66$, dan $X \geq (55+11) = X \geq 66$.

Tabel 8.
Kategorisasi Kesejahteraan Psikologis

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Jumlah(n)	Persentase
Persepsi	$X < 44$	Rendah	0	0%
Dukungan	$44 \leq X < 66$	Sedang	14	8.7%
Organisasi	$X \geq 66$	Tinggi	147	91.3%
Jumlah			161	100%

Berdasarkan pengelompokan tabel diatas, didapat bahwa terdapat tidak ada subjek (0%) yang mempunyai Persepsi Dukungan Organisasi Rendah, terdapat 14 subjek (8.7%) yang mempunyai Persepsi Dukungan Organisasi sedang dan terdapat 147 subjek (91.3%) yang mempunyai Persepsi Dukungan Organisasi Tinggi. Dari uraian tersebut, maka subjek penelitian yang lebih mendominasi yaitu tingkat Persepsi Dukungan Organisasi Tinggi.

Tabel 9.
Uji Korelasi Pearson Product Moment

Analisis	Pearson Correlation	Signifikansi (p)
Korelasi	-0.581	0.000

Dari tabel, dapat diamati nilai R square 0.234. Nilai itu menunjukkan persepsi dukungan organisasi berkontribusi efektif sebesar 23,4% terhadap Stres Kerja dan 76,6% lagi dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian.

Tabel 10.
Sumbangan Efektif

R	R Square	Sumbangan Efektif
0.483	0.234	23.4%

Hasil penelitian pada 161 karyawan/i di PT. Daya Adicipta Wihaya (Daya Daihatsu Langkat) menunjukkan terdapat korelasi linear antara stres kerja terhadap persepsi dukungan

organisasi pada karyawan/i PT. Daya Adicipta Wihaya (Daya Daihatsu Langkat), dimana koefisien korelasi *Product Moment* 0.483 serta signifikansi senilai 0.000 ($p < 0.05$). Hasil tersebut menjadikan hipotesis penelitian dapat diterima. Kontribusi efektif stres kerja terhadap persepsi dukungan organisasi sejumlah 23.4% (persen). Penelitian yang dilakukan Ratnasari dan Prasetyo (2017), pada karyawan BNI'46 Cabang Universitas Diponegoro Semarang, menunjukkan adanya korelasi linear antara persepsi dukungan organisasi dan stres kerja pada karyawan dan terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan stress kerja pada karyawan. Pernyataan tersebut didukung pada penelitian Paramita, (2013), yang menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi dimana ada ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan adanya tekanan yang dapat menyebabkan penyimpangan pada fungsi psikologis, fisik dan tingkah laku karyawan yang menimbulkan ketidaknyamanan dalam organisasi dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Hasil penelitian ini, didapati koefisien *R square* sebesar 0.234. Dapat ditarik kesimpulan bahwa 23.4% stres kerja mempengaruhi persepsi dukungan organisasi karyawan dan 76.6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian rendah pada karyawan/i sebanyak 81 karyawan atau 50.3% terdapat 80 karyawan atau 49.7% dalam kategori sedang dan terdapat 0 atau 0% kategori tinggi, maka hasil penelitian yang didapati pada stres kerja mendominasi kategori rendah. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya beban kerja yang berlebihan dan kurangnya dukungan serta penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Menurut Gok, dkk., (2017) Stres kerja terjadi karena adanya rasa inkonsistensi antara tuntutan dari lingkungan bisnis dan kapasitas individu karyawan dalam untuk memenuhi tuntutan tersebut dan berdampak pada penurunan persepsi baik karyawan pada organisasi. Stres kerja bisa dikatakan rendah jika seseorang merasa tidak terbebani oleh tuntutan pekerjaan, memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mendapatkan dukungan yang tinggi dari perusahaan. Jika faktor ini terpenuhi, stres kerja cenderung lebih rendah karena individu merasa lebih terkontrol, didukung, dan dihargai di lingkungan kerja mereka. Stres kerja dikatakan sedang karena individunya sendiri masih bisa mengelola dengan baik termasuk tuntutan pekerjaan yang masih terkendali, tingkat kendali yang masih ada, lingkungan kerja yang cukup mendukung. Stres kerja dikatakan tinggi sering kali karena tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan sumber daya yang dimiliki individu, baik dari segi waktu, keterampilan, atau dukungan sosial.

Persepsi dukungan organisasi dikatakan rendah sering kali disebabkan oleh ketidakseimbangan antara harapan karyawan dan tindakan organisasi dalam memenuhi kebutuhan mereka. Jika organisasi gagal untuk menunjukkan perhatian, komunikasi, atau memberikan fasilitas dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, maka persepsi dukungan mereka akan rendah. Persepsi dukungan organisasi dikatakan sedang menunjukkan karena dukungan yang ada masih terasa tidak menyeluruh, dan ada ruang untuk meningkatkan komunikasi, keadilan, pengakuan, serta kebijakan yang lebih baik dalam mendukung karyawan secara berkelanjutan. Dalam kondisi ini, organisasi mungkin memberikan beberapa manfaat, kebijakan, atau fasilitas yang mendukung karyawan, tetapi tidak secara penuh atau konsisten. Persepsi karyawan terhadap organisasi dapat dikategorikan tinggi ketika karyawan memiliki pandangan positif tentang tempat kerja mereka. Persepsi ini umumnya mencakup berbagai aspek, seperti kepercayaan terhadap kepemimpinan, kejelasan tujuan organisasi, nilai-nilai organisasi yang selaras dengan nilai pribadi, dan tingkat dukungan atau kesejahteraan yang mereka rasakan.

Hasil penelitian pada persepsi dukungan organisasi menunjukkan bahwa terdapat 0 karyawan atau 0% yang memiliki kategori rendah, terdapat 14 karyawan atau 8.7% yang memiliki kategori sedang dan terdapat 147 karyawan atau 91.3% yang memiliki kategori tinggi. Maka hasil penelitian yang didapati pada persepsi dukungan organisasi mendominasi

kategori tinggi. Hal tersebut dipengaruhi oleh fasilitas yang memadai, perhatian dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan serta lingkungan kerja yang positif. Menurut Rhodes & Eisenberger (2002) yang mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi membentuk perilaku karyawan dalam organisasi, dan jika karyawan mempersepsikan bahwa organisasi memberikan dukungan dan menghargai kontribusi karyawan, maka akan berdampak positif pada perilaku karyawan. Melihat uraian tersebut, bisa dikatakan karyawan yang mempunyai stres kerja dan persepsi dukungan organisasi yang baik, karyawan yang mengalami stres kerja tetapi memiliki dukungan organisasi yang baik seringkali dapat menghadapi tantangan dengan lebih efektif. Dukungan ini menciptakan lingkungan yang positif, dimana karyawan merasa dihargai dan diperhatikan.

SIMPULAN

Bahwa hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* pada uji hipotesis menunjukkan terdapat hubungan negatif antara job stres dengan dukungan organisasi pada karyawan pada nilai koefisien korelasi *Pearson Product Moment* = -0.581 dan $p = 0.000$.

DAFTAR PUSTAKA

- Anandani, T. (2021). 15. <http://e-journal.uajy.ac.id/25557/3/170323470%202.pdf>
- Alfabeta. Saputri, R & Noviherni. (2015). Dampak Stres Kerja Dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Otomotif. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 2(3), 67-84.
- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Adan Gok, O., Akgunduz, Y., & Alkan, C. (2017). The Effects of Job Stress and Perceived Organizational Support on Turnover Intentions of Hotel Employees. *Journal of Tourismology*, 3(2), 23–32. <https://doi.org/10.26650/jot.2017.3.2.0003>
- Hanim, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-10.
- Hestianingsih. (2020). Karyawan Wanita Tuntut Perusahaan, Dipaksa Kerja 48 Hari Berturut-turut. <https://wolipop.detik.com/>
- Maula, L. A., & Afrianty, T. W. (2017). Perceived Organizational Support Dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 50 (4) : 43-65.
- Prihadi, S. D. (2017). Diduga Stress Bekerja, Karyawan Uber Bunuh Diri. <https://www.cnnindonesia.com>
- Priyatno, D. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariat dengan SPSS*. Gava Media: Yogyakarta.
- Ratnasari, A., A & Prasetyo, R., A. (2017). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Stress Kerja. *Jurnal Empathy*, 6(2), 15. Hubungan antar persepsi dukungan Organisasi Dengan Stress Kerja | Ratnasari | Jurnal Empati (undip.ac.id).
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. doi: 10.1037//0021-9010.87.4.698
- Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung.