

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA GURU DI KECAMATAN PURWOREJO**

Oleh

Tiwi Ambarsari

Ridwan Baraba, S.E. M. M

[iwanba2003@yahoo.com](mailto:iwanba2003@yahoo.com)

Esti Margiyanti Utami, S. E. M.Si

[em.utami@yahoo.co.id](mailto:em.utami@yahoo.co.id)

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purworejo

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja Guru SD di Kecamatan Purworejo.

Populasi penelitian ini adalah guru SD di Kecamatan Purworejo yang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 381 orang. Sampel penelitian berjumlah 195 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *propotional random sampling*. Instrumen pengumpulan data menggunakan skala likert yang masing-masing sudah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan realibilitas. Analisis data menggunakan pengujian hipotesis dan regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program *SPSS* versi 21.0 diketahui bahwa (1) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja. (2) Dukungan Sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Dukungan Sosial dan Stres Kerja

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia yang berkualitas baik akan senantiasa berusaha untuk mencapai keberhasilan seoptimal mungkin dan meningkatkan produktivitasnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia itu penting karena kemajuan suatu organisasi tidak hanya bergantung dari teknologi mesin atau peralatan pendukung pekerjaan tetapi faktor manusia itu sendiri memegang peranan penting di dalam organisasi tersebut.

Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu di dalam menghadapi tuntutan organisasi dan persaingan yang tinggi di tempat kerja adalah stres. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Stres adalah respon otomatis dari tubuh, termasuk pikiran sampai pada perubahan- perubahan, tantangan- tantangan, dan tuntutan lain yang kita temui dalam setiap bagian kehidupan sehari- hari.

Menurut Robbins (2003) bahwa stres yang berkepanjangan yang dialami oleh para karyawan dapat menimbulkan gangguan pada kesehatan fisik seseorang seperti; naiknya tekanan darah, sakit kepala, serangan jantung, peningkatan detak jantung dan pernapasan. Serta timbulnya gangguan psikologis seperti; mudah marah, mudah cemas, bosan, depresi, merasa tidak aman, gugup dan sebagainya yang kemudian muncul dalam bentuk psikomatis. Tentunya kondisi ini lama kelamaan juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja dengan optimal.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja sewaktu menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar tempat kerja pada waktu karyawan melakukan pekerjaannya. Keadaan tersebut dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan sehingga karyawan akan berusaha untuk menghasilkan sesuatu. Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik kepada para karyawan, pimpinan, dan hasil pekerjaannya (Anorogo & Widiyanti, 1990).

Lingkungan kerja selalu meliputi kondisi lingkungan fisik dan lingkungan psikologis. Lingkungan fisik merupakan keadaan ruangan beserta perlengkapan yang mendukung, sedangkan lingkungan psikologis merupakan kondisi organisasi

dan interaksi sosial di dalamnya. Lingkungan kerja psikologis merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja psikologis sangat mempengaruhi keadaan karyawan dalam bekerja, dimana lingkungan kerja psikologis yang buruk akan menyebabkan timbulnya kelelahan, ketegangan emosi, serta motivasi yang rendah. Sebaliknya, lingkungan kerja psikologis yang baik menciptakan motivasi tinggi dan tidak menimbulkan kelelahan serta ketegangan emosi pada karyawan (Kartono, 1994).

Sedangkan Menurut Sarwono (2005) Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Karyawan yang memiliki stres kerja sangat memerlukan suatu dukungan sosial. Dukungan sosial dapat berasal dari teman kerja, bawahan, atasan, maupun keluarga. Dukungan sosial dapat menimbulkan pengaruh yang 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.

Menurut Garmenzy dan Rutter (1983) bahwa dukungan yang positif mampu mengurangi kecemasan. Kecemasan merupakan salah satu indikator timbulnya stres kerja. Menurut Smet (1994) dukungan sosial sebagai pertolongan, bantuan yang diterima oleh individu dari interaksinya dengan lingkungan. Dengan diterimanya dukungan sosial maka individu akan lebih sehat fisik dan psikisnya daripada individu yang tidak menerima dukungan sosial. Taylor (1997) menjelaskan bahwa dukungan sosial dapat melindungi jiwa seseorang dari akibat stres. Dalam kenyataannya tidak semua orang yang bekerja memiliki dukungan sosial. Mereka yang memperoleh dukungan sosial diduga akan memiliki stres kerja yang lebih rendah daripada yang tidak memperoleh dukungan sosial.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh:

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Stres Kerja guru SD di Kecamatan Purworejo.

2. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja guru SD di Kecamatan Purworejo.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Definisi Operasional**

#### 1. Stres Kerja

Menurut Luthans (2006), stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Dengan indikator: ekstraorganisasi, organisasi, kelompok dan individu.

#### 2. Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2002) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Dengan indikator: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, hubungan sesama rekan kerja, hubungan kerja antara atasan dan bawahan.

#### 3. Dukungan Sosial

Menurut Sarafino (2002) dukungan sosial adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok. Dengan indikator: dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental dan, dukungan informasi.

### **Populasi dan Sampel penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD di Kecamatan Purworejo yang sudah berstatus sebagai PNS sebanyak 381 responden. Mengingat populasi keseluruhan cukup besar, maka penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan dasar dari rumus Slovin (Umar, 2003), yaitu  $n = N : ((N \times d^2) + 1)$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel,  $N$  adalah jumlah populasi, dan  $d^2$  adalah tingkat

presisi atau akurasi yang ditetapkan ( $\pm 5\%$ ). Berdasarkan hasil perhitungan, jumlah sampel yang diambil sebanyak 195 responden. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Proportional Random Sampling*, karena sampel dalam penelitian ini adalah homogen dan dipilih secara acak, setiap guru mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2004).

### **Uji Validitas dan Realibilitas**

Dalam penelitian ini, alat ukur validitas akan diuji dengan alat analisis koefisien korelasi *product moment pearson*. Cara untuk mengetahui butir pertanyaan dalam instrumen telah valid atau tidak adalah dengan membandingkan signifikansi masing-masing butir pertanyaan dengan taraf signifikansi. Sedangkan alat ukur reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach alpha (a)*. Semakin tinggi koefisien reliabilitas semakin reliabel jawaban yang diperoleh dari responden. Perhitungan validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan program *SPSS versi 21.0 for Windows*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas menggunakan taraf signifikansi  $> 0,3$  (Azwar, 1992). Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada beberapa pernyataan yang tidak valid, yaitu pada variabel Dukungan Sosial yang menunjukkan bahwa dari 19 item pertanyaan atau pernyataan terdapat 9 item pertanyaan atau pernyataan yang tidak valid. Sehingga beberapa pernyataan yang tidak valid tersebut harus dihilangkan. Setelah melakukan perhitungan ulang, maka seluruh butir pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Sedangkan hasil uji reliabilitas dikatakan reliable jika mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam instrumen dinyatakan reliabel.

**Uji Hipotesis**

a. Analisis Regresi Berganda

Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan program *SPSS* versi 21.0, maka secara keseluruhan hasil perhitungan yang tercantum dalam lampiran dapat dilihat pada tabel dibawah:

**Tabel 1**  
**Uji Koefisien Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	50,046	2,894		17,291	,000
1 LingkunganKerja (x1)	-,180	,066	-,194	-2,730	,007
DukunganSosial (x2)	-,587	,095	-,437	-6,160	,000

Berdasarkan tabel dapat diformulasikan Fungsi Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,194X_1 - 0,437X_2$$

Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah :

- 1) Koefisien Regresi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) = -0,194

Koefisien regresi negatif (berlawanan) sebesar -0,194 artinya, jika kondisi Lingkungan Kerja meningkat atau baik, maka Stres Kerja guru akan menurun. Hal ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja guru SD di Kecamatan Purworejo .

- 2) Koefisien Regresi Dukungan Sosial ( $X_2$ ) = -0,437

Koefisien regresi negatif (berlawanan) sebesar -0,437 artinya, jika Dukungan Sosial meningkat, maka Stres Kerja guru akan menurun. Hal ini berarti

Dukungan Sosial berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja guru SD di Kecamatan Purworejo.

b. Uji Hipotesis

1) Pengujian pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja.

Variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai koefisien regresi sebesar  $-0,194$  dengan nilai  $P_{value} 0,007 < 0,05$  (taraf signifikan 5%), artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja guru SD di Kecamatan Purworejo.

2) Pengujian pengaruh variabel Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja.

Variabel Dukungan Sosial diperoleh nilai koefisien regresi sebesar  $-0,437$  dengan nilai  $P_{value} 0,000 < 0,05$  (taraf signifikan 5%), artinya variabel Dukungan Sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja guru SD di Kecamatan Purworejo.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja guru SD di Kecamatan Purworejo. Hal ini berarti jika kondisi Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial mengalami peningkatan, maka Stres Kerja guru SD di Kecamatan Purworejo akan mengalami penurunan dan sebaliknya.

### **Implikasi**

- a. Variabel kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja guru. Stres Kerja yang berlebihan akan membuat guru merasa bosan dan tertekan terhadap pekerjaannya sehingga guru tersebut akan merasa jenuh dengan lingkungan kerja di tempat kerjanya. Apabila dalam hal ini guru makin mengalami stres kerja yang tinggi kemungkinan terburuknya adalah guru tersebut tidak dapat fokus dalam melakukan pekerjaannya sehingga guru tersebut memilih untuk keluar dari tempat kerjanya.
- b. Variabel Dukungan Sosial juga terbukti berpengaruh terhadap Stres Kerja. Guru yang memiliki dukungan sosial (dukungan dari keluarga, rekan kerja maupun

kepala sekolah) yang tinggi maka guru tersebut tidak mudah mengalami stres. Guru yang dengan dukungan sosial yang tinggi mampu mereduksi beban / tekanan yang diterimanya sehingga guru yang memiliki dukungan sosial tinggi maka akan mengelola stres kerja yang dihadapi dengan baik dan memandang stres kerja dengan cara yang berbeda sehingga dapat memberikan dampak yang positif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adinda Prabowo Putri, Siska, 2011. *"Hubungan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang"*. Fakultas Psikologi, Universitas AKI Semarang.
- Anorogo, Panji & Widiyanti, Wiwik, 1990. *Psikologi Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 1992. *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta : Sigma Alpha.
- Garmenzy, M dan Rutter, M. 1983. *Stress Coping and Development In Children*. New York : Mc Graw Hill Publising Company
- Kartono, Kartini, 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta :PT. Raja GrafindoPersada.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Robbin, Stephen, 2002. *Perilaku Organisasi: Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, Penerbit PT. Prehallindo, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Phrenhallindo
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., 2008, *Organizational Behaviour* 12th edition. Jakarta : Salemba Empat.
- Sarafino, E.P. 2002. *Health Psychology :Healthy Psychology Biopsychosocial Interactions*. New York : John Willeyant
- Sarwono, S.W. 2005. *Teori-teori Psikologi Sosial*. Jakarta : CV. Rajawali
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kelima, Alfabeta Bandung
- Sugiyono, 2009, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabet



Susilo,Tri, 2008. "*Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja pada PT. INDO BALI Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali*". Teknik Industri FTI-UPN "Veteran", Jatim.

Taylor,S.E. 1997. *Health Psychology. 4th ed.* United States of America : The Mac Graw-Hill Companies, Inc

Umar, H,. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.