



**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN
DUKUNGAN SOSIAL KELUARGA DENGAN STRES KERJA KARYAWAN RUMAH
SAKIT X di SOLO BARU SELAMA
MASA PANDEMI COVID-19**

Oleh

Jessica Novena Amanda¹, Sutarto Wijono²

^{1,2}Program Studi S1 Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana
Salatiga

Email: jessicanovena29@gmail.com

Abstrak

Dukungan sosial keluarga berhubungan dengan stres kerja. Hasil temuan tersebut dijelaskan oleh Alnazly (2021) menemukan bahwa dukungan sosial dari keluarga dan teman penting selama menghadapi pandemi Covid 19 untuk menyesuaikan diri dan mengurangi adanya stres kerja. Lalu terdapat beberapa hasil penelitian kontra oleh Mufida (2022) yang dilakukan pada RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan di Kota Kediri dengan jumlah sampel sebanyak 89 karyawan rumah sakit memiliki konflik peran yang berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan rumah sakit. Dan dukungan sosial tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit. Hasil penelitian ini adalah Dukungan sosial keluarga tidak berhubungan signifikan dengan stres kerja. Dukungan sosial dari keluarga tidak mempunyai peran terhadap ada atau tidaknya stres kerja karyawan RS selama pandemi COVID-19

Kata kunci : Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan, Dukungan Sosial, Keluarga, Stres Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Ketika terjadi pandemi COVID-19, sebagian besar perusahaan yang bergerak di sektor produksi telah mengalami kerugian besar Glover & Guerrieri (2020). Sementara itu, Nicola (2020) menjelaskan bahwa beberapa perusahaan dalam menghadapi pandemi COVID-19 berusaha mengeluarkan kebijakan untuk para karyawan mereka bekerja dari rumah (*work from home*). Namun demikian, tidak semua perusahaan menerapkan kebijakan WFH, seperti pada sektor pemerintahan yang bekerja di Instansi Pemerintah yaitu Rumah Sakit X harus melayani banyak pasien yang meningkat selama COVID-19, sehingga situasi tersebut memicu terjadinya stres kerja. Pernyataan tersebut dijelaskan juga oleh Banerjee & Prem, (2020) bahwa terjadi perubahan mendadak karena adanya pandemi

COVID-19 membuat sebagian besar karyawan mengalami stres dalam bekerja.

Hasil temuan di RS X menunjukkan bahwa karyawan merasa cemas ketika mereka berhadapan dengan bermacam-macam orang yang ada di RS. Sementara, karyawan lain merasa terdapat gejala-gejala fisik yang memberikan perubahan pada metabolisme tubuh selama mereka bekerja ditengah pandemi, misalnya sering merasa pusing saat bekerja menggunakan APD selama bekerja. Ada beberapa karyawan mengatakan bahwa bekerja di lingkungan rumah sakit disaat pandemi tidaklah mudah dan seringkali muncul perasaan takut dan cemas. Selanjutnya, seorang yang lainnya mengatakan tuntutan kerja yang berlebihan menyebabkan penurunan kinerja. Atas dasar beberapa fenomena tersebut dapat diduga ada masalah yang terkait dengan stres kerja karyawan di RS X Solo Baru



Penulis menganggap bahwa penelitian stres kerja karyawan di RS penting dilakukan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil temuan Rosalia, (2022) yang menunjukkan bahwa ada 43 responden yang mengalami stres kerja tergolong tinggi. Adanya peningkatan stres kerja pada karyawan di Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang karena dipacu harus selalu maksimal dalam melayani pasien. Selain itu, karyawan merasa cemas apabila bekerja di rumah sakit selama pandemi menimbulkan rasa khawatir saat melayani dan bertemu orang. Kemudian, Kuo (2020) menemukan bahwa sejumlah 752 staf Rumah Sakit Taiwan Selatan merasakan stres kerja tingkat sedang selama pandemi.

Selanjutnya Cox (dalam Pratama, 2013) mengatakan bahwa ada dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja diantaranya adalah muncul kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan, merasa terisolasi dan sendirian. Karyawan yang mempunyai tingkat stres kerja yang tinggi cenderung mempunyai ciri kearah gejala fisiologis, sedangkan karyawan dengan tingkat stres sedang tidak memiliki gejala fisiologis Siswadi (2021). Sementara itu, Djameluddin (2022) menemukan bahwa stres kerja pada karyawan rumah sakit dimasa pandemi COVID-19 memiliki dampak positif yaitu meningkatkan kinerja karyawan, mereka termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi agar bisa memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien. Terdapat penelitian Elbay dkk., (2020) yang menemukan bahwa dukungan sosial yang diberikan oleh orang-orang sekitar terutama keluarga, atasan, dan rekan kerja sangat dibutuhkan untuk menurunkan stres kerja karena dapat meningkatkan dorongan dalam memberikan pelayanan bagi tenaga kesehatan.

Ada temuan yang mendukung bahwa dukungan sosial keluarga berhubungan dengan stres kerja. Hasil temuan tersebut dijelaskan oleh Alnazly (2021) menemukan bahwa dukungan sosial dari keluarga dan teman

penting selama menghadapi pandemi Covid 19 untuk menyesuaikan diri dan mengurangi adanya stres kerja. Lalu terdapat beberapa hasil penelitian kontra oleh Mufida (2022) yang dilakukan pada RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan di Kota Kediri dengan jumlah sampel sebanyak 89 karyawan rumah sakit memiliki konflik peran yang berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan rumah sakit. Dan dukungan sosial tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit.

LANDASAN TEORI

A. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Definisi stres kerja menurut teori Lazarus dan Folkman (1984), bahwa stres kerja merupakan bentuk stres yang terjadi dalam konteks pekerjaan, sehingga individu dapat mempunyai penilaian akan kondisi lingkungan dan potensi diri. Potensi yang dimiliki oleh karyawan selalu berubah sesuai dengan pengalaman kerjanya Lazarus (2006). Lalu menurut menurut Robbins (2006) stres kerja merupakan kondisi dinamis yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

2. Aspek Stres Kerja

Aspek stres kerja menurut Robbins (2006) ada tiga hal, yaitu:

a. Aspek Fisiologis

Aspek fisiologis adalah gejala fisik yang memberikan perubahan-perubahan yang terjadi terhadap metabolisme organ tubuh, Gejala yang termasuk dalam aspek fisiologis yaitu



meningkatnya detak jantung, pusing, sakit kepala.

b. Aspek Psikologis

Aspek psikologis yang sering ditemukan dalam stress ini yaitu kecemasan ketegangan, kebosanan, ketidakpuasan dalam bekerja, menunda-nunda.

c. Aspek Perilaku

Aspek perilaku dalam stres kerja ini ditunjukkan melalui perilaku mereka, dimana perilaku ini memberikan perubahan-perubahan atau situasi seperti, menurunnya produktivitas mereka, menghindari pekerjaan atau ketidakhadiran dalam pekerjaan dan pola tidur yang tidak baik

d. Aspek Organisasional

Stres dapat menimbulkan gangguan dalam organisasi, yang meliputi rendahnya partisipasi, dan kurangnyatangung jawab terhadap pekerjaan, pekerja juga memperlihatkan kurangnya perhatian pada organisasi, dan ditemukan adanya konflik pada rekan kerja.

3. Faktor yang memengaruhi Stres Kerja

Menurut Smet (1994) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu:

- a) Variabel dalam kondisi individu, seperti : umur, tahap kehidupan, jenis kelamin, tempramen, faktor keturunan , kondisi fisik
- b) Karakteristik kepribadian, seperti : *ekstrovert-introvert*, stabilitas emosi secara umum. Tipe A, kepribadian ketabahan (*hardiness*), *self efficacy*, *locus of control*, kekebalan, ketahanan
- c) Variabel sosio-kognitif, seperti : dukungan sosial yang dirasakan, jaringan sosial, dan kontrol pribadi yang dirasakan

d) Hubungan dengan lingkungan sosial, seperti : dukungan sosial yang diterima dan integrasi jaringan sosial

e) Strategi *coping*, seperti : *emotion-focused coping* dan *problem focused coping*.

B. Dukungan Sosial

1) Definisi Dukungan Sosial

Sarafino (2002)

menafsirkan istilah dukungan sosial keluarga adalah mengacu pada berbagai jenis dukungan yang diterima oleh seseorang dari orang lain, bisa berupa dukungan emosional, dukungan penghargaan atau harga diri, dukungan instrumental, dukungan informasi atau dukungan dari kelompok. Sedangkan menurut House, J.S (1989) dukungan sosial adalah penekanan pada peran hubungan sosial, kehadiran *significant other* dalam mendukung individu saat menghadapi tekanan sehingga dapat meredakan dampak dari tekanan yang dihadapi individu tersebut.

2) Aspek dukungan sosial

Pada suatu kesempatan Sarafino dan Smith (2011) menjelaskan bahwa ada empat aspek dukungan sosial yang diberikan oleh individu :

1. Dukungan Emosional

Melingkupi ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan (misalnya: umpan balik, penegasan).

2. Dukungan Penghargaan

Dukungan ini berupa hormat (penghargaan) positif untuk orang itu, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau



perasaan individu, dan perbandingan positif orang itu dengan orang-orang lain, seperti seseorang dengan kemampuan atau keadaan yang kurang (menambah penghargaan diri).

3. Dukungan Instrumental
Mencakup bantuan langsung, misalnya orang-orang yang memberi pinjaman uang kepada orang itu atau menolong dengan pekerjaan pada saat kondisi stress.
4. Dukungan Informatif
Mencakup memberi nasehat, petunjuk-petunjuk, saran-saran atau umpan balik. Baik itu dukungan secara emosional, penghargaan, instrumental dan dukungan secara informatif
5. Dukungan Kelompok
Dukungan yang bisa menyebabkan individu merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dimana anggota-anggotanya dapat saling berbagi.

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan stres kerja. Dengan kata lain semakin tinggi dukungan sosial keluarga, maka semakin rendah stres kerja yang dialami oleh karyawan. Sebaliknya jika dukungan sosial keluarga rendah, maka stres kerja tinggi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengetahui hubungan antara Dukungan Sosial Keluarga dengan Stres Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di RS X Solo Baru sebanyak 80 partisipan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *Saturation Sampling*.

Penelitian ini menggunakan 2 jenis alat ukur, yaitu skala stres kerja yang diadaptasi dari penelitian Ginting (2019) berdasarkan teori terdahulu yaitu Robbins (2002) Sementara itu dari uji coba validitas skala stres kerja yang dilakukan peneliti dihasilkan koefisien yang bergerak antara 0,320 sampai 0,87. Lalu skala dukungan sosial diadaptasi dari penelitian Mustika (2018) berdasarkan teori Sarafino & Smith (2011). Sementara itu dari uji coba validitas skala yang dilakukan peneliti dihasilkan koefisien yang bergerak antara 0,388 sampai 0,90. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data survei skala pengukuran psikologi berupa angket dan kuesioner yang akan dibagikan secara *online* melalui *google form*. Data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan uji normalitas untuk menguji variabel bebas dan terikat sudah berdistribusi normal atau tidak, dan uji linearitas untuk mengetahui hubungan linear antar variabel. Kemudian uji hipotesis untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif Dukungan Sosial dengan Stres Kerja yaitu sebagai berikut.

Tabel 1. Dukungan Sosial

Kategorisasi	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	>31	6	8%
Rendah	31-40	12	15%
Sedang	40-49	18	23%
Tinggi	49-58	35	44%
Sangat Tinggi	<58	9	11%
Total		80	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi didapatkan hasil bahwa jumlah responden yang mendapatkan Dukungan Sosial keluarga tingkat tinggi lebih banyak dengan presentase 44%.

Tabel 2. Stres Kerja



Kategorisasi	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	>36	0	0%
Rendah	36-47	26	33%
Sedang	47-57	37	46%
Tinggi	57-68	13	16%
Sangat Tinggi	<68	4	5%
Total		80	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi didapatkan hasil bahwa jumlah responden yang mengalami Stres Kerja tingkat sedang lebih banyak dengan presentase 46%

2. Uji normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas metode Kolmogorov-Smirnov. Data dapat dikatakan data yang normal jika memenuhi nilai signifikansi $p > 0,05$. Pengujian normalitas data penelitian ini menggunakan program IBM SPSS 22. Hasil uji normalitas pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov		
		Dukunga
N		80
Normal Parameters	Mean	47.6
	Std.Deviation	10.6
Most Extreme Differences	Absolute	.11
	Positive	.06
	Negative	.11
Test Statistic		.11
Asymp. Sig. (2-tailed)		.00

Berdasarkan uji normalitas yang sudah dilakukan, diperoleh hasil bahwa skala perilaku emotion focused-coping memperoleh nilai K-S-Z sebesar 0,119, p sebesar 0,007 dengan $p < 0,05$, untuk skala psychological well-being memperoleh nilai K-S-Z sebesar 0,130, p sebesar 0,002 dengan $p > 0,05$. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa data variabel dukungan sosial dan stres kerja berdistribusi tidak normal.

3. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara kedua variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS 22. Hasil uji linearitas penelitian ini yaitu sebagai berikut.

ANOVA TABLE				
				Sum of Squares
Y*X	Between Groups	(Combined)		2.413.3
		Linearity		65.6
		Deviation From Linearity		2.347.6
	Within Groups			3.157.6
	Total			5.570.9

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas di atas, diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi deviation from linearity 0,412 $p > 0,05$. Dengan demikian, data tersebut dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

A. Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan uji normalitas dan uji linearitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa kedua data diatas berdistribusi normal, serta kedua variabel memiliki hubungan yang linear. Oleh itu, untuk pengujian selanjutnya dilakukan menggunakan metode non-parametrik *Spearman's rho* untuk uji hipotesis. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

Correlations				
			Dukungan Sosial	Stres Kerja
Spearman's Rho	Dukungan Sosial	Correlation Coefficient	1.000	.075
		Sig. (1-tailed)	.	.507
		N	80	80
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	.075	1.000
		Sig. (1-tailed)		
		N		

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis di atas, diperoleh hasil bahwa nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,075$; $p > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara Dukungan Sosial Keluarga dan Stres Kerja. Artinya Dukungan Sosial tidak berhubungan dengan Stres Kerja pada karyawan di RS X Solo Baru.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil , hipotesa data menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara Dukungan Sosial dan Stres Kerja pada karyawan di RS X. Hasil temuan tersebut



ditunjukkan melalui $r = 0,075$ ($p > 0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara Dukungan Sosial dan Stres Kerja. Ada beberapa sebab yang membuat tidak ada hubungan antara dukungan sosial keluarga dan stres kerja. Pertama, sebagian besar karyawan di RS tersebut menganggap bahwa dukungan sosial keluarga bukan menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan stres kerja. Hal ini didukung dari penelitian Mufida (2022) dimana beberapa karyawan dari mereka ada yang merasa bahwa dukungan sosial dari keluarga tidak mampu menurunkan stres kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan selama masa pandemi karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus mereka kerjakan. Kedua, sebagian besar karyawan di RS tersebut menganggap bahwa dukungan sosial keluarga tidak memberi peran penting dalam menurunkan stres kerja. Hasil temuan tersebut didukung oleh temuan Sarafino dan Smith (2011) yang mengatakan bahwa adanya dukungan sosial rekan kerja berhubungan dengan penurunan stres kerja yang ditunjukkan melalui dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan penghargaan, dukungan informasi, dan dukungan kelompok. Hasil temuan Zimet (1998) menjelaskan bahwa dukungan sosial dapat berasal dari dukungan keluarga (*Family Support*), dukungan teman (*Friend Support*) serta dukungan orang Istimewa (*Significant other support*).

PENUTUP

Kesimpulan

Dukungan sosial keluarga tidak berhubungan signifikan dengan stres kerja. Dukungan sosial dari keluarga tidak mempunyai peran terhadap ada atau tidaknya stres kerja karyawan RS selama pandemi COVID-19.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alnazly, E; Khraisat, O. M; Al, Bashaireh, A. M; & Bryant, C. L. (2021). Anxiety, depression, stress, fear and social support during COVID-19 pandemic among Jordanian healthcare workers. *PLOS One*. 12(163). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247679>
- [2] Arbabisarjou, A; Azizollah; Ajdari; & Zaman. (2013). The relationship between job stress and performance among the hospitals nurses. *World of Science Journal*, 2, 181-188
- [3] Bohlken, J; Schömig, F; Lemke, M. R; Pumberger, M; & Riedel-Heller, S. G. (2020). COVID-19 pandemic: stress experience of healthcare workers: a short current review. *Psychiatrische Praxis*, 47, 190–197.
- [4] Firdaus, Lilik. (2021). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di rumah sakit bhakti dharma husada kota surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*. 5(1), 701-717.
- [5] Karadaş, A; Duran, S. (2022). The effect of social support on work stress in health workers during the pandemic: The mediation role of resilience. *J Community Psychol*, 50, 1640–1649. <https://doi.org/10.1002/jcop.22742>
- [6] Kuo F-L; Yang P-H; Hsu H-T. (2020). Survey on perceived work stress and its influencing factors among hospital staff during the COVID-19 pandemic in Taiwan. *Kaohsiung J Med Sci*, 36, 944–952. <https://doi.org/10.1002/kjm2.12294>
- [7] Maiorano, T; Vagni, M; Giostra, V; Pajardi, D. (2020). COVID-19: Risk factors and protective role of resilience and coping strategies for emergency stress and secondary trauma in medical staff and emergency workers-an online-based inquiry. *Sustainability*, 12(21). <http://doi.org/10.3390/su12219004>
- [8] Moningga, Jessica S.Y; Kalesaran, Angela F.C; Asrifuddin, Afnal. (2022). Hubungan antara dukungan sosial dan tingkat stres dengan kualitas hidup pada



- pegawai di kantor dinas kesehatan kabupaten minahasa selatan di masa pandemi covid-19. *Jurnal KESMAS*, 11(1), 1-9
- [9] Rahmawati, Rizki & Abidin, Zainal. (2022). Stres kerja karyawan SDM rumah sakit yang WFO saat pandemi di jawa timur. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 7(2), 1-6.
- [10] Rosalia, M. R.; Jati, S. P.; Budiyantri, R. T. Analisis determinan kejadian stres kerja pada pegawai rumah sakit nasional diponegoro semarang selama masa pandemi covid-19. (2022). *Jurnal Riset Kesehatan Masyarakat*, 2(2)
- [11] Santoso, May Dwi Yuri. (2020). Dukungan sosial dalam situasi pandemi covid-19. *Jurnal Litbang Sukowati*, 5(1), 11-26.
- [12] Surtini; Saputri, Yuli. (2020). Hubungan kondisi kerja dengan stres kerja perawat di rumah sakit. *Fundamental and Management Nursing Journal*, 3(1), 1-7
- [13] Uddin, Mahi. (2020). The role family social support on work stress for frontline working mothers in bangladesh. 23 (1).
- [14] Capone, V; Borelli, R.; Marido, L; Schettino, G. (2022). Mental well-being and job satisfaction of hospital physicians during covid-19: relationships with efficacy beliefs, organizational support, and organizational non-technical skills. *International Journal of Enviromental Research and Public Health*, 19, 1-18.
- [15] Karagol, A; Kaya, Z. T. (2022). Healthcare workers' burn out, hopelessness, fear of COVID-19 and perceived social support levels. *The European Journal of Psychiatry*, 36(3), 200-206.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN