

HUBUNGAN ANTARA  
DUKUNGAN SOSIAL  
VOLUNTEER KEGIATAN SOSIAL  
DENGAN STRES KERJA PADA  
YAYASAN SENYUM DESA  
INDONESIA

*by* Berta Sonata 212303028

---

**Submission date:** 31-Jul-2025 08:09AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2723036822

**File name:** Psikologi\_Naskah\_Skripsi\_212303028\_Berta\_Sonata\_1\_2\_-\_Copy.docx (187.06K)

**Word count:** 8588

**Character count:** 56029

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL VOLUNTEER KEGIATAN  
SOSIAL DENGAN STRES KERJA PADA YAYASAN SENYUM DESA  
INDONESIA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Program Studi Psikologi (S-1) Fakultas Ekonomi dan Sosial  
Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta



Disusun oleh:

**BERTA SONATA**  
212303028

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL  
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI  
YOGYAKARTA  
2025**

### **BAB I**

#### **PENDAHULUAN**

##### **A. Latar Belakang**

Kedaaan kesejahteraan psikologis, juga emosional belakangan ini sedang menjadi isu yang sangat penting dalam konteks pekerjaan, terutama di era modern yang tentunya tekanan kerjanya semakin meningkat. Stres kerja merupakan salah satu dari kesehatan mental yang pada umumnya dapat berdampak negatif pada sebuah individu maupun organisasi. Stres kerja merupakan salah satu masalah psikososial yang sering dialami oleh pekerja di berbagai sektor. Stres yang berlebihan dan berkepanjangan dapat menimbulkan dampak negatif baik secara fisik maupun psikologis, termasuk kelelahan, gangguan tidur, menurunnya motivasi, hingga *burnout* Jain et al (2018). Institut Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja (NIOSH) melakukan studi yang mengungkapkan bahwa segala aktivitas yang berkaitan dengan kesehatan memiliki potensi tinggi untuk menyebabkan stres kerja atau depresi Gozali (2022).

Berdasarkan laporan dari *Health and Safety Executive* (HSE), pada tahun 2018 tercatat sebanyak 595.000 kasus stres dan depresi yang berkaitan dengan pekerjaan, dengan angka prevalensi mencapai 1.800 kasus per 100.000 pekerja. Kondisi ini turut menyumbang sekitar 44% dari total keseluruhan kasus gangguan kesehatan kerja yang dilaporkan, gangguan kesehatan terkait pekerjaan dan 57% dari ketidakhadiran di kantor karena sakit. Menurut data dari Biro Statistik Ketenagakerjaan tahun 2018 menunjukan bahwa 40% dari kasus

keluar masuknya tenaga kerja disebabkan oleh masalah stress, diperkirakan menjadi faktor dominan dalam kunjungan pasien ke layanan kesehatan, sebagaimana ditunjukkan oleh data yang memperkirakan bahwa sekitar 60% hingga 90% kunjungan ke dokter berkaitan dengan kondisi yang berhubungan dengan stres.

<sup>8</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja mencakup dimensi psikologis, khususnya yang berkaitan dengan kesehatan mental karyawan di lingkungan kerja. Dalam praktiknya, stres dapat muncul ketika individu dihadapkan pada beban kerja yang berlebihan, seperti <sup>8</sup> harus menyelesaikan tugas hingga lembur, membawa pekerjaan ke rumah, bahkan tetap bekerja pada hari libur. Kondisi tersebut menimbulkan perasaan tertekan dan beban psikologis pada karyawan, yang pada akhirnya dapat memicu stres kerja dan berdampak negatif terhadap penurunan kinerja mereka Ardani et al. (2024).

Stres di lingkungan kerja merupakan fenomena yang kerap dialami oleh para pekerja, terutama mereka yang tinggal dan bekerja di wilayah perkotaan. Masyarakat <sup>74</sup> di kota-kota besar seperti Jakarta, yang sebagian besar terlibat dalam kehidupan urban dan aktivitas industrial, cenderung menghadapi tekanan kerja yang lebih intens, kerap dihadapkan pada tuntutan penyelesaian tugas yang ketat dan berbagai permasalahan dalam perusahaan. Hal ini menyebabkan tekanan psikologis yang sulit dihindari. Stres kerja sendiri dapat dimaknai sebagai bentuk tekanan yang muncul ketika karyawan merasa tidak mampu memenuhi beban dan ekspektasi pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain,

stres timbul saat tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu dalam mengelolanya. Beberapa faktor yang dapat memicu timbulnya stres kerja antara lain adalah ketidakjelasan terkait <sup>1</sup> tanggung jawab pekerjaan, keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas, kurangnya dukungan fasilitas penunjang, serta adanya tugas-tugas yang saling bertentangan Wartono (2017).

<sup>15</sup> Beban peran yang berlebihan terjadi ketika karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas melebihi batas waktu yang tersedia. Sementara itu, ketidakjelasan peran muncul ketika ekspektasi terhadap peran kerja tidak dijelaskan secara tegas, sehingga karyawan merasa bingung dan tidak yakin akan tanggung jawab yang harus dijalankan. Individu yang dihadapkan pada kendala situasional yang tinggi, seperti jam kerja yang tidak fleksibel atau beban tanggung jawab yang berat, cenderung mengalami hambatan dalam menerapkan strategi penyelesaian yang bersifat proaktif. Padahal, strategi semacam ini berpotensi membantu menurunkan tingkat stres kerja secara efektif. Ketika dihadapkan pada tekanan di lingkungan kerja, mereka tidak hanya mengalami kesulitan yang lebih besar saat itu, tetapi juga cenderung kurang mampu mengambil langkah-langkah preventif untuk mengatasi sumber stres di masa mendatang (Robbins, 2015).

Robbins dan Judge (Tampombeu & Wijono, 2022) mengemukakan bahwasanya stres kerja merupakan situasi yang terus berubah yang dialami individu ketika menghadapi hambatan, kesempatan, atau tekanan yang berhubungan dengan keinginannya, dimana hasil dari situasi tersebut dianggap penting namun penuh ketidakpastian. Stres kerja merupakan salah satu aspek

penting yang perlu mendapatkan perhatian baik dari individu maupun organisasi. Apabila tingkat stres yang tinggi dibiarkan berlangsung tanpa adanya upaya pengelolaan dan penanganan yang tepat, hal tersebut dapat memengaruhi komitmen individu terhadap organisasi, termasuk menurunnya keinginan untuk tetap bertahan di dalamnya.

Berdasarkan data wawancara yang diambil di hari Rabu, 26 februari 2025 yang dilakukan terhadap empat *volunteer* aktif di Yayasan Senyum Desa Indonesia, ditemukan bahwa sebagian besar dari mereka merupakan karyawan aktif yang memiliki beban kerja cukup tinggi di lingkungan profesional masing-masing. Beberapa informan mengungkapkan bahwa mereka sering mengalami tekanan dalam bentuk *deadline* pekerjaan yang ketat, komunikasi yang kurang efektif antar divisi, serta ekspektasi tinggi dari atasan. Salah satu informan, berinisial AC (25 tahun), menyatakan bahwa tekanan terbesar yang ia alami di tempat kerja adalah ketidakjelasan peran dan konflik antar tim, yang membuatnya merasa kelelahan secara mental. Ia menyebutkan, "Di kantor, kadang saya merasa kerja keras saya tidak dihargai. Apapun yang saya lakukan rasanya selalu kurang."

Informan lain, DO (26 tahun), juga mengeluhkan beban kerja yang berlebihan tanpa dukungan emosional dari lingkungan kantor. Ia mengatakan, "Setiap hari saya berhadapan dengan klien yang menuntut, tapi di sisi lain rekan kerja saya justru saling menjatuhkan. Rasanya seperti berjuang sendirian." Hal ini menyebabkan munculnya gejala stres kerja seperti sulit tidur, kehilangan semangat kerja, dan mudah marah di rumah.

Sebagaimana dinyatakan oleh Robbins (2015). Terdapat tiga determinan utama yang memengaruhi tingkat stres kerja, salah satunya adalah faktor lingkungan. Faktor ini mencakup dinamika struktur sosial di antara karyawan, yang tercermin melalui perubahan dalam kondisi bisnis, fluktuasi ekonomi, serta perkembangan teknologi. Berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan kerja dapat menimbulkan kekhawatiran terhadap stabilitas dan kesejahteraan hidup karyawan. Selain faktor situasional, faktor individu seperti kepribadian juga berperan dalam respons terhadap tekanan kerja. Dalam hal ini, terdapat perbedaan antara individu dengan kecenderungan optimis dan pesimis. Individu yang bersifat pesimis umumnya mengalami kesulitan lebih besar dalam menghadapi tuntutan yang tinggi serta lingkungan kerja yang penuh tekanan. Sebaliknya, Individu dengan sikap optimistis cenderung memiliki kemampuan untuk bertahan, bahkan dalam kondisi yang paling menantang sekalipun, kondisi paling berat, serta dapat mengoptimalkan kemampuannya untuk menyelesaikan berbagai masalah. Faktor kedua dikenal sebagai faktor resiliensi, yang merujuk pada kapasitas individu untuk bertahan serta pulih secara adaptif dalam menghadapi berbagai bentuk kesulitan. Adapun faktor ketiga berkaitan dengan aspek organisasi, di mana individu dihadapkan pada beragam situasi, kondisi kerja, serta tuntutan <sup>3</sup>peran dan tanggung jawab yang kompleks, yang secara kumulatif dapat berkontribusi terhadap peningkatan tingkat stres kerja.

Sarafino dan Smith (Susilaningrum & Wijono, 2023) Dalam konteks stres kerja, salah satu faktor pelindung yang terbukti efektif dalam mengurangi

dampak negatif dari stres kerja adalah dukungan sosial (*social support*).  
dukungan sosial merujuk pada persepsi individu terhadap adanya kenyamanan emosional, perhatian, penghargaan, serta bantuan yang diterima dari orang lain.  
Sumber dukungan ini dapat berasal dari berbagai pihak, termasuk pasangan, keluarga, teman sebaya, maupun institusi sosial atau komunitas.

Dari hasil data wawancara juga, para informan menyatakan bahwa keterlibatan mereka sebagai *volunteer* di Yayasan Senyum Desa Indonesia menjadi salah satu bentuk pelarian yang positif dan bermakna. Aktivitas sosial yang mereka jalani, seperti mengikuti Ekspedisi Senyum Indonesia, kegiatan edukasi di daerah terpencil, atau proyek lingkungan, memberikan pengalaman yang kontras dengan dunia kerja mereka yang penuh tekanan. Saat berada di lapangan, mereka merasa diterima, dihargai, dan terhubung dengan sesama relawan yang memiliki nilai dan semangat pengabdian yang serupa.

Salah satu bentuk dukungan sosial yang paling dirasakan oleh para *volunteer* adalah dukungan emosional dan empatik dari relawan lainnya. Informan F (23 tahun) mengungkapkan, "Di Senyum Desa, saya bisa cerita tanpa dihakimi. Saya merasa punya tempat untuk mengeluarkan unek-unek tanpa takut dianggap lemah." Interaksi yang terjadi selama kegiatan *volunteer*, seperti berbagi pengalaman, saling menyemangati di lapangan, hingga momen kebersamaan dalam menyelesaikan tantangan di lokasi pengabdian, menciptakan ikatan sosial yang kuat. Selain dukungan emosional, para *volunteer* juga mendapatkan dukungan informasional, seperti tips manajemen waktu dan pengelolaan stres dari relawan lain yang memiliki pengalaman

serupa. Informan lainnya, WM (24 tahun), menyebutkan bahwa melalui diskusi santai selama kegiatan, ia mendapatkan banyak masukan dari teman-temannya tentang bagaimana menjaga keseimbangan antara pekerjaan profesional dan aktivitas sosial. Dukungan sosial tersebut memberi dampak langsung pada kemampuan para *volunteer* dalam mengelola stres kerja. Sebagian besar informan mengaku merasa lebih tenang, lebih bersyukur, dan memiliki perspektif baru dalam menghadapi masalah di kantor setelah mengikuti kegiatan *volunteer*. Mereka merasa bahwa berada di lingkungan yang suportif membuat mereka lebih kuat secara mental dan lebih mampu menyikapi tekanan kerja secara rasional.

Sejalan dengan penelitian yang disampaikan Waluyo, Suwardi, Feryanto, dan Haryanto (Jannah & Handari, 2020) karena manusia merupakan makhluk sosial, maka secara alami manusia akan selalu membutuhkan dukungan sosial, baik itu dalam mempermudah kegiatan sehari-hari hingga memenuhi kebutuhan pokoknya. Kurangnya dukungan sosial dalam suatu kelompok akan berdampak negatif pada anggota kelompok tersebut, dimana kelompok tersebut akan memiliki ketegangan dalam bekerja dan tingkat stres yang tinggi.

Menurut Sarafino Yara et al. (2023), dukungan sosial merupakan bantuan yang berasal dari luar individu, dukungan ini berperan penting dalam menjaga semangat bahkan menjadi sumber semangat bagi sebagian orang. Zimet (Pananto & Paryonti, 2023). Dukungan sosial diartikan sebagai bentuk penerimaan terhadap bantuan yang berasal dari individu dalam kehidupan

seseorang, yang mencakup anggota keluarga, teman sebaya, serta pihak-pihak lain yang memiliki peran penting secara personal memiliki makna atau dampak bagi seseorang secara pribadi.

Bantuan sosial yang diterima oleh karyawan yang menjadi *volunteer* dapat menimbulkan rasa aman, tenang, merasa mendapat perhatian, kasih sayang, membangun kepercayaan diri, serta kompeten. Bantuan sosial berperan dalam mengurangi stres dan menciptakan ruang bagi karyawan yang menjadi *volunteer* untuk menyeimbangkan tanggung jawab mereka Chasanah dan Mandalika (2025). Dukungan sosial mencakup bantuan emosional, informasi, maupun praktis dari orang lain yang dapat meningkatkan rasa diterima, dimengerti, dan dihargai Cohen dan Wills (1985). Salah satu bentuk aktivitas yang dapat memberikan dukungan sosial adalah keterlibatan dalam kegiatan kerelawanan (*volunteering*). Kegiatan *volunteer* menyediakan ruang untuk berinteraksi sosial, menumbuhkan empati, serta memberikan makna dan kepuasan batin. Keterlibatan dalam aktivitas sosial seperti menjadi relawan terbukti dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan mengurangi stress Thoits (2011).

Dalam konteks ini, Yayasan Senyum Desa Indonesia menjadi contoh konkret organisasi yang memfasilitasi terbentuknya lingkungan sosial yang mendukung melalui kegiatan kerelawanan. Yayasan Senyum Desa Indonesia didirikan pada 27 Oktober 2017 oleh Abdul Rozak, S.H., M.H, yayasan ini memiliki misi untuk memberdayakan masyarakat terpicil melalui program-program di bidang pendidikan, kesehatan, lingkungan, dan sosial budaya.

Hingga saat ini, Senyum Desa Indonesia telah menjangkau lebih dari 30 wilayah di seluruh Indonesia dan melibatkan ribuan relawan dari berbagai latar belakang. Melalui program unggulannya, seperti Ekspedisi Senyum Indonesia, para relawan berkesempatan untuk membangun interaksi sosial yang erat, saling membantu, serta menemukan makna dalam pengabdian senyum desa Indonesia juga mempunyai semboyan "Bergerak dengan hati, Mengabdikan untuk negeri." Partisipasi dalam kegiatan Yayasan Senyum Desa Indonesia memberikan ruang bagi para relawan untuk memperoleh dukungan sosial yang kuat dari sesama relawan, masyarakat lokal, dan komunitas yayasan. Dukungan ini dapat menjadi pelindung alami dari tekanan kerja yang dialami dalam kehidupan profesional mereka. Melalui keterlibatan dalam lingkungan sosial yang positif, individu dapat mengembangkan empati, resiliensi, serta cara pandang yang lebih luas terhadap kehidupan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pengelolaan stres kerja yang lebih sehat dan konstruktif.

Dengan mempertimbangkan hal tersebut, menarik untuk diteliti lebih lanjut mengenai hubungan antara dukungan sosial *volunteer* kegiatan sosial dengan stres kerja pada yayasan senyum desa Indonesia yang diperoleh melalui kegiatan *volunteering*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pemahaman peran organisasi sosial sebagai media dukungan psikologis bagi para pekerja di tengah tekanan dunia kerja yang semakin kompleks Situbondo (2023).

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diperoleh dalam kegiatan *volunteer* di Yayasan Senyum Desa

Indonesia berperan penting dalam mereduksi dampak stres kerja. Kegiatan sosial tidak hanya memberi makna dan kepuasan batin, tetapi juga membentuk jejaring sosial yang menjadi sumber kekuatan emosional bagi para *volunteer* dalam menghadapi dinamika kehidupan profesional mereka.

Menurut Sarafino dan Smith (2019) mengemukakan bahwa dukungan sosial merupakan suatu proses interaksi interpersonal yang melibatkan pertukaran sumber daya dengan tujuan utama meningkatkan kesejahteraan psikologis individu. Dukungan ini umumnya bersumber dari lingkungan terdekat, seperti keluarga, teman, maupun rekan kerja yang dapat dipercaya, dan diwujudkan dalam bentuk bantuan, motivasi, penerimaan, serta perhatian emosional yang berperan penting dalam memengaruhi kualitas hidup seseorang.

Menurut Sarafino dan Smith (2019), dukungan emosional merupakan satu dari empat jenis dukungan sosial yang mereka identifikasi. Bentuk dukungan ini meliputi pemberian empati, rasa peduli, perhatian yang tulus, apresiasi positif, serta dorongan semangat kepada individu yang membutuhkan. Kedua, dukungan instrumental, yang meliputi dukungan yang dapat dirasakan dalam bentuk nyata dapat berupa barang, bantuan finansial maupun bantuan jasa. Ketiga, dukungan informasi, yang meliputi pemberian arahan, saran, atau umpan balik (*feedback*) yang dapat membantu seseorang menghadapi masalah. Keempat, dukungan persahabatan, yang meliputi kehadiran berbagi minat dan melakukan aktivitas bersama dalam kelompok yang memunculkan rasa kebersamaan.

Dukungan sosial yang mencakup dukungan persahabatan atau dukungan kelompok yang memunculkan rasa kebersamaan ini bisa menjadi salah satu faktor penyangga terhadap stress kerja, dukungan sosial yang di salurkan dari rekan sesama *volunteer* Yayasan Senyum Desa Indonesia ini merupakan salah satu faktor penurunan stress pada pekerjaan. Selaras dengan penelitian yang di lakukan oleh Ristiana & Batam, D (2024)

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, dukungan sosial dipandang memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi tingkat stress kerja. Atas dasar latar belakang tersebut, peneliti merasa terdorong untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul Hubungan Antara Dukungan Sosial *Volunteer* Kegiatan Sosial dengan Stres Kerja pada Yayasan Senyum Desa Indonesia.

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dukungan sosial yang diterima oleh *volunteer* di yayasan senyum desa Indonesia terhadap stress kerja yang dialami oleh *volunteer* di tempat kerja mereka masing-masing

## **C. Manfaat Penelitian**

Melalui pelaksanaan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat, antara lain:

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis terhadap perkembangan disiplin ilmu psikologi, dengan fokus utama pada bidang psikologi sosial serta psikologi organisasi dan industri, khususnya dalam konteks pemahaman mengenai dinamika dukungan sosial dan tekanan psikologis terkait pekerjaan.

### 2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi instansi. Instansi<sup>4</sup> diharapkan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk memperoleh wawasan yang lebih komprehensif mengenai situasi para relawan di Yayasan Senyum Desa Indonesia. Informasi yang diperoleh dapat menjadi dasar dalam mengidentifikasi potensi permasalahan terkait dukungan sosial yang dirasakan oleh relawan serta hubungannya dengan tingkat stres kerja di lingkungan organisasi.
- 2) Bagi *volunteer*. Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman para relawan terkait dengan signifikansi hubungan antara jaringan sosial yang mendukung dan tingkat stres kerja. Dengan pemahaman yang lebih baik, mereka akan menyadari bahwa ketersediaan dukungan dalam kegiatan sosial dapat berperan dalam meredakan stres kerja sekaligus memberikan kontribusi yang konstruktif bagi instansi tempat mereka berkegiatan.
- 3) Untuk peneliti berikutnya, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan sebagai referensi yang relevan dan juga

memperkaya pengetahuan mengenai relasi antara dukungan sosial dan stres kerja, khususnya dalam lingkup kajian psikologi sosial.

#### D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini didukung oleh kemiripan tema dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan variabel dukungan sosial dan stres kerja. Namun, setahu peneliti, perbedaan terletak pada judul dan subjek penelitian. Contohnya, penelitian Pratiwi (2023)<sup>36</sup> bertujuan untuk mengkaji pengaruh dukungan sosial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian di Polres Wajo.<sup>35</sup> baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 60 anggota kepolisian sebagai sampel. Hasil temuan menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja personel. Sebaliknya, stres kerja memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja mereka.<sup>73</sup> Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan faktor yang dominan dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja anggota kepolisian.

<sup>38</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Hamzah et al. (2023) Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis peran dukungan sosial dalam memoderasi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan sampel jenuh 58 karyawan Bank bjb Cabang Labuan dan analisis SEM-PLS, penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja. Meskipun demikian, adanya korelasi negatif

menunjukkan bahwa dukungan sosial penting untuk mengubah dampak stres menjadi positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian kuantitatif yang dilakukan oleh Novaritpraja (2020),<sup>24</sup> bertujuan untuk menguji serta menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, dengan dukungan sosial berperan sebagai variabel moderasi. Penelitian ini melibatkan 60 karyawan<sup>41</sup> yang dipilih melalui teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak Smart PLS 3.0 dan SPSS.<sup>60</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Kondisi stres dalam pekerjaan dapat menyebabkan penurunan. Dukungan sosial tidak mengurangi dampak pekerjaan penekanan pada kepuasan kerja yang terjadi dalam perusahaan. Perusahaan sebaiknya mengelola tingkat stres kerja agar memenuhi kepuasan kerja pekerja dan mencegah dampak buruk terhadap aktivitas perusahaan.

#### 1. Keaslian Topik

Terdapat perbedaan variabel antara penelitian ini dan penelitian terdahulu. Sebagai ilustrasi, Novaritpraja (2020) fokus penelitian tertuju pada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, dengan dukungan sosial<sup>58</sup> berperan sebagai variabel moderasi. Sementara itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya,<sup>1</sup> stres kerja diposisikan sebagai variabel dependen, sedangkan dukungan sosial digunakan sebagai variabel independen.

## 2. Keaslian Subjek

Terdapat perbedaan subjek antara penelitian ini dan penelitian terdahulu. Sebagai ilustrasi, Dini dan Iswanto (2019) penelitian ini memakai subjek mahasiswa stikes ngudi waluyo ungaran, sedangkan dalam penelitian ini subjeknya adalah karyawan yang menjadi *volunteer* di Yayasan Senyum Desa Indonesia.

## 3. Keaslian Teori

Penelitian ini didasarkan pada dua landasan teori utama, yaitu teori dukungan sosial yang dikemukakan oleh Sarafino dan Smith, serta teori stres kerja yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge.

## 4. Keaslian Alat Ukur

Skala dukungan sosial merupakan hasil skala modifikasi dari peneliti. Dimana skala dukungan sosial menggunakan skala milik Yara et al. (2023), merupakan skala dari Sarafino dan Smith yang berjumlah 30 aitem, Selanjutnya variabel stress kerja merupakan hasil skala modifikasi dari peneliti. Dimana skala stress kerja menggunakan skala milik Hasanah dan Herwanto (2022) merupakan skala Robbins dan judge yang berjumlah 42 aitem. Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, perbedaan utama antara penelitian ini dan penelitian-penelitian terdahulu terletak pada karakteristik subjek yang dikaji, yang secara khusus merefleksikan sudut pandang penulis terhadap topik yang menjadi fokus pembahasan.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini tidak memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya, baik dari segi topik, maupun subjek penelitian. <sup>37</sup> Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini orisinal.

PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI  
YOGYAKARTA

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

1. Variabel Tergantung : Stres Kerja
2. Variabel Bebas : Dukungan Sosial

##### **B. Definisi Operasional**

###### **1. Stres Kerja**

Stres kerja merupakan permasalahan umum yang sering dialami oleh karyawan di lingkungan kerja, ditandai dengan munculnya tekanan akibat beban pekerjaan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan gangguan psikologis yang berdampak pada pola pikir, emosi, serta kondisi fisik individu. Umumnya, stres kerja muncul akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan dari perusahaan.<sup>24</sup> Semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan, maka semakin besar pula potensi dampak negatif terhadap kinerja mereka, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan serta pertumbuhan organisasi. Robbins dan Judge (2016) menjelaskan bahwa stres kerja mencakup<sup>5</sup> tiga aspek utama, yaitu aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku.

###### **2. Dukungan Sosial**

<sup>4</sup> Dukungan sosial dapat didefinisikan sebagai rasa nyaman, kepedulian, penghargaan, serta bantuan yang dapat diperoleh dari individu lain maupun kelompok. Sumber dukungan sosial beragam, meliputi

pasangan, keluarga, teman, dan organisasi masyarakat. Menurut Sarafino<sup>26</sup> dan Smith (2011), dukungan sosial dapat dibagi menjadi tiga aspek utama, yaitu<sup>2</sup> dukungan emosional, dukungan instrumental, dan dukungan informasional.

### C. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah individu yang tergabung sebagai anggota Yayasan Senyum Desa Indonesia. Pemilihan sampel dilakukan melalui<sup>68</sup> teknik purposive sampling, yaitu metode pengambilan sampel non-probabilistik yang didasarkan pada tujuan penelitian, kriteria tertentu, serta karakteristik subjek yang dinilai relevan dan sesuai dengan konteks serta kebutuhan studi ini.

Sugiyono (2019). Oleh karena itu, terdapat kriteria subjek penelitian, yaitu:

1. Anggota senyum desa indonesia
2. Yang sudah bekerja minimal selama 6 bulan
3. Kerja *full time*
4. Minimal mengikuti kegiatan 2 kali
5. <sup>1</sup> Laki-laki / Perempuan

### D. Metode Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam pengumpulan data, karena data yang diperoleh berbentuk numerik dan dianalisis menggunakan teknik statistik Sugiyono (2019). Pendekatan kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Azwar (2012) fokus pada analisis data yang diperoleh melalui proses pengukuran dan diolah menggunakan metode statistik.

<sup>3</sup> Variabel dukungan sosial diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Yara et al.,(2023) yang telah disesuaikan oleh peneliti untuk mencerminkan konteks penelitian, berdasarkan lima aspek dukungan sosial yang dikemukakan oleh Sarafino dan Smith (2019) Sementara itu, <sup>3</sup> variabel stres kerja diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Hasanah dan Herwanto (2022) yang telah disesuaikan oleh peneliti untuk mencerminkan konteks penelitian, <sup>5</sup> berdasarkan tiga aspek stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan judge (2016).

Pengukuran stres kerja dilakukan menggunakan skala dengan empat tingkat respon, <sup>5</sup> yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), Tidak Relevan (TR), Sangat Tidak Relevan (STR). Sementara itu, pengukuran dukungan sosial dilakukan menggunakan skala penilaian lima tingkat, <sup>22</sup> yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Kurang Sesuai (KS), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (TST). Setiap indikator dari kedua variabel akan diwujudkan dalam bentuk item kuesioner, yang diklasifikasikan menjadi dua jenis: *favourable* (pernyataan yang searah dengan aspek) dan *unfavourable* (pernyataan yang berlawanan dengan aspek). Skala lengkap beserta *blueprint* penelitian akan dijelaskan selanjutnya:

#### **<sup>1</sup> I. Skala Stres Kerja**

Skala stres kerja diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Hasanah dan Herwanto (2022) yang telah disesuaikan oleh peneliti untuk mencerminkan konteks penelitian, berdasarkan tiga aspek stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan judge (2016).Skala tersebut dirancang

untuk mencakup tiga aspek utama stres, yaitu aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku, dengan total 42<sup>10</sup> item yang terdiri dari 21 item *favourable* dan 21 item *unfavourable*. Selanjutnya, skala ini kembali disesuaikan oleh peneliti agar sesuai dengan kebutuhan penelitiannya.

Tabel 3.1<sup>3</sup> Blue Print Skala Stres Kerja

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Fisiologi	Penurunan metabolisme tubuh, mempercepat detak jantung dan sesak nafas, mudah sakit kepala.	1,3,5,7,	2,4,6,8,	14
		9,11,13	10,12,14	
Psikologis	Tidak puas, gelisah, merasa tegang, perubahan emosi, suka menunda suatu hal.	15,17,18,20	16,19,21,24	14
		,22,23,25	,26,27,28	
Perilaku	Mudah lupa, perubahan pola tidur dan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, menarik diri dari sosial.	29,30,32,34	31,33,35,37	14
		,36,38,40	,39,41,42	
Jumlah		21	21	42

## 2. Skala Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Yara et al., (2023) yang telah disesuaikan oleh peneliti

untuk mencerminkan konteks penelitian, berdasarkan lima <sup>21</sup> aspek dukungan sosial yang dikemukakan oleh Sarafino dan Smith (2019) Skala ini dirancang untuk menilai lima aspek utama dukungan, yaitu dukungan emosional, dukungan diberikan, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan jaringan sosial. Skala ini terdiri dari 33 item, dengan 23 item bersifat *favourable* dan 10 item bersifat *unfavourable*. Selanjutnya, skala ini kembali disesuaikan oleh peneliti agar sesuai dengan kebutuhan penelitiannya.

<sup>11</sup> Tabel 3.2 Blue Print Skala Dukungan Sosial

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Dukungan Emosional	Perhatian	1,4	-	7
	Peduli	3,5	9	
	Empati dan kasih sayang	2,6		
Dukungan Penghargaan	Menghargai	11	14	6
	Diterima	13	-	
	keluarga	12	16,15	
	Penilaian positif terhadap anak			
<sup>11</sup> Dukungan Instrumental	Bantuan berupa materi	17,12	19	5
	8. Bantuan berupa tindakan	23	20	
Dukungan Informasi	Memberikan informasi	24,26	21	6
	Nishan dan solusi atau bimbingan	25,27	28	
Dukungan Jaringan Sosial	Bergabung dalam kelompok	29,32	-	6
	Memberikan rasa kebersamaan	30,31	8,33	

---

Jumlah	20	10	30
--------	----	----	----

---

### E. Metode Analisis Data

Penelitian ini menerapkan metode analisis statistik yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 untuk *Windows*. Analisis korelasional dipilih sebagai metode untuk menginvestigasi bagaimana hubungan antara dukungan sosial yang dirasakan oleh relawan dalam kegiatan sosial dengan tingkat stres kerja yang mereka alami di Yayasan Senyum Desa Indonesia.

Sebelum pengumpulan data dilakukan, dilakukan uji bahasa analisis untuk memastikan bahwa item-item dalam skala yang akan digunakan sesuai dan mudah dipahami. Sebagai prasyarat untuk melakukan uji regresi, dan sebelum pengujian hipotesis, serangkaian uji asumsi perlu dilakukan. Rangkaian uji asumsi tersebut adalah:

#### 1. Uji Asumsi

Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan linieritas yaitu:

##### a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi pola distribusi data dalam suatu penelitian, guna mengetahui apakah data yang diperoleh mengikuti distribusi normal. Salah satu metode yang umum digunakan dalam proses ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov Gozali (2022). Menurut Azwar (2021), data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Jika nilai Sig. < 0,05 maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Jika hasil uji normalitas menunjukkan bahwa

data tidak terdistribusi normal (Sig < 0,05), maka analisis korelasi dilakukan menggunakan Spearman Rank Order.

b) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen dalam suatu model penelitian. Interpretasi hasil uji ini didasarkan pada nilai probabilitas (*p-value*), di mana hubungan dianggap linier apabila *p-value* lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, apabila *p-value* kurang dari 0,05, maka hubungan antara kedua variabel tersebut dinilai tidak linier.

## 2. Uji Hipotesis

Tujuan utama dari uji hipotesis ini adalah untuk menyelidiki pengaruh dukungan sosial yang diterima oleh relawan dalam kegiatan sosial terhadap tingkat stres kerja mereka di Yayasan Senyum Desa Indonesia. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25 untuk Windows. Keputusan mengenai adanya hubungan antar variabel didasarkan pada nilai signifikansi (*sig.*) yang diperoleh dari uji *product moment*. Apabila nilai *sig.* kurang dari atau sama dengan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Sebaliknya, jika nilai *sig.* lebih besar dari atau sama dengan 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan.

## F. Kredibilitas

### 1. Uji Validitas

Skala yang dikembangkan dan dimodifikasi dalam penelitian ini akan melalui tahap pengujian terlebih dahulu guna memastikan validitasnya. Pengujian validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana skala tersebut mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat dan akurat Azwar (2012). Salah satu metode yang digunakan dalam proses ini adalah perhitungan koefisien validitas, salah satunya melalui teknik Aiken's V. Koefisien Aiken's V digunakan untuk mengevaluasi tingkat relevansi dan kejelasan setiap butir pernyataan dalam skala, berdasarkan penilaian dari para ahli (*expert judgement*), sehingga dapat memberikan gambaran kuantitatif mengenai sejauh mana item dalam instrumen tersebut valid secara isi (*content validity*). Untuk menghitung nilai Aiken's V, digunakan rumus statistik tertentu yang akan dijelaskan dalam bagian berikut.

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

$$S = r - 10$$

10= angka penilaian terendah

c= angka penilaian tertinggi

r= nilai yang diberikan oleh expert judgment

n= jumlah *expert judgement* yang memberikan nilai.

### 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan pendapat Azwar (2012) suatu tes standar yang termasuk dalam kategori *high-stakes* yaitu tes dengan tingkat kepentingan tinggi dan

berdampak signifikan terhadap individu idealnya memiliki koefisien konsistensi internal minimal sebesar 0,90. Sementara itu, untuk tes yang tingkat kepentingannya lebih rendah, nilai koefisien konsistensi internal yang dianggap memadai berada pada kisaran 0,80 hingga 0,85. Secara umum, instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* >0,70. Uji ini dilakukan terhadap item-item pada skala yang telah dimodifikasi, untuk memastikan bahwa instrumen tetap konsisten dan dapat digunakan dalam pengukuran utama. Semakin tinggi nilai koefisien tersebut dan mendekati angka 1,00, maka semakin tinggi pula tingkat reliabilitas alat ukur tersebut.

Langkah selanjutnya adalah menguji aitem melalui analisis daya diskriminasi. Azwar (2012) daya diskriminasi aitem merujuk pada sejauh mana suatu aitem mampu membedakan individu atau kelompok individu yang memiliki atribut yang diukur dengan yang tidak memilikinya. Dalam proses seleksi aitem, biasanya digunakan kriteria korelasi item-total dengan batas minimum  $r_{ix} \geq 0,25$ . Aitem yang mencapai nilai korelasi tersebut dianggap memiliki daya beda yang memuaskan. Pada penelitian ini, reliabilitas instrumen diuji menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25, sebagai upaya untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan konsisten dan akurat dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

### G. Rancangan Penelitian

Tahapan persiapan adalah tahap awal sebelum memulai penelitian, dimana pada tahap ini penelitian mempersiapkan keperluan yang akan digunakan selama penelitian berlangsung. Peneliti menyiapkan bacaan berupa jurnal, buku, serta dokumentasi dan wawancara untuk dapat menentukan permasalahan yang akan diteliti. Setelah menentukan permasalahan yang akan diteliti, peneliti mempersiapkan surat-menyurat sebagai keperluan administratif pengambilan data. Subjek penelitian yang akan diteliti adalah anggota senyum desa Indonesia. Setelah semua persiapan untuk penelitian telah siap digunakan, peneliti langsung memulai penelitian.

Tahapan pelaksanaan adalah tahap dimana peneliti melaksanakan penelitian, namun sebelum pelaksanaan penelitian dilakukan sebagai langkah awal, peneliti mengembangkan proposal penelitian. Proposal tersebut telah disiapkan guna memberikan arah dan kerangka kerja bagi peneliti saat melakukan pengambilan data. Penelitian ini menganalisis dua variabel, dalam penelitian ini, dukungan sosial berperan <sup>55</sup> sebagai variabel bebas yang mempengaruhi, sedangkan stres kerja diposisikan sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh keberadaan atau tingkat dukungan sosial tersebut. Pengambilan data akan membutuhkan waktu 15 menit untuk setiap variabel, sehingga membutuhkan waktu 30 menit untuk mengambil dua variabel sekaligus. Proses pengambilan data dilakukan dengan pendekatan pengisian kuesioner yang disusun oleh peneliti. Kuesioner yang telah diisi oleh subjek

akan menjadi data bagi penelitian untuk kemudian dilakukan pengolahan dan evaluasi terhadap hasil yang didapatkan.

Sebelum bukti empiris penelitian dipublikasikan, hasil pengumpulan data yang telah diperoleh terlebih dahulu diproses secara sistematis. Proses pemrosesan dilakukan menggunakan perangkat lunak sebagai alat bantu yaitu SPSS versi 25 *for Windows*. Analisis statistik didahului dengan pengujian asumsi, seperti uji normalitas dan uji linearitas, serta dilengkapi dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari pengujian ini menghasilkan data kuantitatif yang menjadi dasar dalam kesimpulan kesimpulan. Selanjutnya hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya akan melalui proses penilaian untuk menentukan keputusan akhir, yakni diterima atau ditolak.

PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI  
YOGYAKARTA

**BAB IV****PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN****A. Pelaksanaan Penelitian****1. Orientasi Kancah**

Senyum Desa Indonesia adalah sebuah organisasi sosial berbentuk yayasan yang didirikan pada 27 Oktober 2017 di Sampang, Madura, oleh Abdul Rozak, seorang mahasiswa Hukum Universitas Airlangga. Yayasan ini berkomitmen untuk mewujudkan pemerataan pembangunan dan pelayanan di desa-desa terpencil di seluruh Indonesia yang saat ini berkedudukan atau berkantor pusat di Surabaya. Dengan mengusung motto "Bergerak dengan Hati, Mengabdikan untuk Negeri," Senyum Desa menjadi wadah bagi generasi muda berusia 16 hingga 30 tahun untuk berkontribusi secara nyata dalam berbagai bidang, seperti pendidikan, kesehatan, ekonomi, lingkungan, dan sosial budaya.

Kegiatan utama yang dilakukan meliputi pengajaran dan literasi, pendirian rumah baca, kelas inspirasi, cek kesehatan gratis, vaksinasi balita, operasi bibir sumbing, pelatihan wirausaha, pendirian warung lokal, penanaman pohon, pembangunan sarana air bersih, serta bantuan kemanusiaan seperti distribusi sembako dan Al-Qur'an. Organisasi ini telah berkembang dengan ratusan relawan aktif dan lebih dari 30 koordinator wilayah yang tersebar di berbagai provinsi, bahkan melibatkan relawan dari luar negeri seperti Pakistan, Yaman, dan China.

Sejak 2019, Senyum Desa resmi berbadan hukum sebagai yayasan yang berbasis di Surabaya.

## 2. Persiapan Penelitian

### a) Persiapan Administrasi

Langkah awal pada studi ini dimulai dengan memilih partisipan yang memenuhi kriteria inklusi yang telah ditetapkan, yaitu anggota aktif Yayasan Senyum Desa Indonesia yang telah bekerja secara penuh waktu (*fulltime*) selama minimal enam bulan, serta telah mengikuti kegiatan yayasan setidaknya sebanyak dua kali. Kriteria ini berlaku <sup>85</sup> bagi seluruh anggota, baik laki-laki maupun perempuan, tanpa membedakan wilayah domisili, selama mereka terdaftar secara resmi sebagai bagian dari yayasan.

Administrasi dalam penelitian ini tidak melalui prosedur permohonan izin formal kepada instansi dengan nomor surat B/058/FES/II/2025, mengingat proses <sup>37</sup> pengambilan data dilakukan secara virtual melalui platform *Google Form*. Kuesioner dibagikan langsung terhadap partisipan yang memenuhi kriteria melalui jaringan komunikasi internal yayasan, seperti grup *WhatsApp*. Meskipun tidak dilakukan secara tatap muka, peneliti tetap mematuhi prinsip-prinsip etika penelitian dengan mencantumkan *informed consent* di bagian awal kuesioner. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa partisipan memahami tujuan penelitian dan menyatakan kesediaannya untuk berpartisipasi secara sukarela.

b) Persiapan Alat Ukur

Pada langkah ini, peneliti menyiapkan instrumen pengukuran berupa skala yang mencakup dua skala, yakni skala dukungan sosial dan stres kerja

1) **Stres Kerja**

Skala stres kerja diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Hasanah dan Herwanto (2022) yang telah disesuaikan dengan konteks penelitian, berdasarkan tiga aspek stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2016). Skala tersebut dirancang untuk mencakup tiga aspek utama stres, yaitu aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku, dengan total 42 item yang terdiri dari 21 item *favourable* dan 21 item *unfavourable*. Selanjutnya, skala ini kembali disesuaikan oleh peneliti agar sesuai dengan kebutuhan penelitiannya..

2) **Dukungan Sosial**

Skala dukungan sosial diukur menggunakan skala yang telah disesuaikan oleh peneliti untuk mencerminkan konteks penelitian, berdasarkan lima aspek dukungan sosial yang dikemukakan oleh Sarafino dan Smith (2019) Skala ini dirancang untuk menilai lima aspek utama dukungan, yaitu dukungan emosional, dukungan diberikan, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan jaringan sosial. Skala ini terdiri dari 33 item, dengan 23 item bersifat

*favourable* dan 10 item bersifat *unfavourable*. Selanjutnya, skala ini kembali disesuaikan oleh peneliti agar sesuai dengan kebutuhan penelitiannya. Pengukuran dukungan sosial dilakukan menggunakan skala penilaian lima tingkat, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Kurang Sesuai (KS), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

#### c) Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Mengacu pada pedoman Sugiyono (2015) bahwa minimal 30 subjek diperlukan untuk *try-out*, seluruh data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan SPSS *for Windows* versi 25 untuk menjalankan uji validitas dan reliabilitas.

#### d) Hasil Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala

Merujuk pada hasil olah data terhadap uji validitas dan reliabilitas kedua instrumen, diperoleh hasil sebagai berikut:

##### 1) Skala Stres Kerja

Analisis uji coba Skala Stres Kerja mengungkap bahwa dari 42 butir yang diuji, 12 di antaranya nomor 5, 8, 10, 12, 17, 22, 23, 28, 30, 25, 40, dan 42 gugur karena tidak memenuhi kriteria validitas aiken's v, yaitu 0,7 dengan 10 rater, untuk sisanya memiliki kriteria validitas aiken's v diatas 0,7 dengan pergerakan nilai 0,7 – 0,8, sedangkan 30 butir lainnya dinyatakan valid. Koefisien validitas tiap butir berada di rentang 0,72 sampai dengan 0,80 dan keseluruhan instrumen

menunjukkan reliabilitas yang sangat baik dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,798 dimana terdapat beberapa aitem yang gugur, diantaranya 2, 3, 4, 5, 9, 15, 23, 28, 29 sehingga tersisa 21 aitem. Tabel <sup>35</sup> blueprint Skala Stres Kerja pasca-uji coba disajikan berikut ini.

<sup>2</sup> Tabel 4. 1 Blueprint Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		F	UF	
Fisiologi	Penurunan metabolisme tubuh, mempercepat detak jantung dan sesak nafas, mudah sakit kepala.	1,6,7,8	10	5
Psikologis	Tidak puas, gelisah, merasa tegang, perubahan emosi, suka menunda suatu hal.	11,13,18	12,13,14,16,17,19,20	10
Perilaku	Mudah lupa, perubahan pola tidur dan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, menarik diri dari sosial.	21,25,26	22,24,27,28,30	7
Jumlah		10	12	22

<sup>9</sup> 2) Skala Dukungan Sosial

Analisis uji coba Skala Dukungan Sosial mengungkap bahwa dari 33 butir yang diuji, empat di antaranya nomor 18,

20, 22, dan 23 gugur karena tidak memenuhi kriteria validitas *aiken's v*, yaitu 0,7 dengan 10 rater, sedangkan 29 butir lainnya dinyatakan valid. Koefisien validitas tiap butir berada di rentang 0,7 sampai dengan 0,825 dan keseluruhan <sup>23</sup> instrumen menunjukkan reliabilitas yang sangat baik dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,935 dimana terdapat beberapa aitem yang gugur, diantaranya 5, 9, 12, 16, 17, 20, 21, 24, 25, 26, dan 29 sehingga tersisa 18 aitem. <sup>2</sup> Tabel blueprint Skala Dukungan Sosial pasca-uji coba disajikan berikut ini.

Tabel 4. 2 Blueprint Skala Dukungan Sosial Setelah Uji Coba

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		F	UF	
Dukungan Emosional	Perhatian Peduli Empati dan kasih sayang	1,2,3,4,6	-	5
<sup>4,2</sup> Dukungan Penghargaan	Menghargai Diterima keluarga Penilaian positif terhadap anak	11,13	14,15	4
Dukungan Instrumental	Bantuan berupa materi Bantuan berupa tindakan	7	19	2
Dukungan Informasi	Memberikan informasi Nisan dan solusi atau bimbingan	22,23	20	3

Dukungan Jaringan Sosial	Bergabung dalam kelompok Memberikan rasa kebersamaan	27,28	8,30	4
Jumlah		13	6	18

## B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

<sup>20</sup> Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui *Google Form* selama lima hari, yaitu pada 23–27 Juni 2025. Setiap responden menerima tautan yang memuat instrumen dan petunjuk pengisian, Instrumen penelitian <sup>1</sup> terdiri dari tiga skala pengukuran, yaitu skala Stres Kerja dengan 22 butir pernyataan, skala Dukungan Sosial dengan 19 butir pernyataan. Dengan pemantauan yang cermat pada setiap tahap pengisian, peneliti akhirnya berhasil mengumpulkan 155 respons yang selanjutnya akan dianalisis untuk mengungkap hubungan antara dukungan sosial dan stres kerja.

## C. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Responden Penelitian

Penelitian ini mengandalkan metode pengumpulan data secara daring melalui penyebaran kuesioner menggunakan platform *Google Form*. Dari proses tersebut, peneliti berhasil memperoleh sebanyak 155 respons yang valid dari partisipan. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi karakteristik serta profil demografis para responden, yang selanjutnya dirangkum secara sistematis dan disajikan dalam bentuk tabel berikut.

Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Presentase (%)
Laki-laki	58	37,42
Perempuan	97	62,58
Total	155	100

<sup>10</sup> Dari total 155 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, sebanyak 58 responden (37,42%) berjenis kelamin laki-laki, sementara 97 responden lainnya (62,58%) berjenis kelamin perempuan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat partisipasi <sup>47</sup> responden perempuan dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan dengan responden laki-laki.

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Tujuan pengkategorian adalah untuk mengelompokkan setiap subjek ke dalam tingkatan-tingkatan yang mencerminkan kontinuitas atribut yang diukur (Azwar, 2019). Hal ini memungkinkan hasil pengukuran dapat disajikan secara lebih terstruktur dan informatif, sehingga mempermudah analisis lebih lanjut. Dalam proses ini, setiap skor individu akan dikonversi ke dalam kategori tertentu berdasarkan rentang nilai yang sudah ditetapkan. Proses ini dilaksanakan dengan menerapkan rumus norma yang sesuai, yaitu sebagai berikut:

<sup>14</sup> Tabel 4. 4 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
Stres Kerja	Xmin	21	27
	Xmax	105	101
	Mean	63	64
	Standar Deviasi	14	12,3
Dukungan Sosial	Xmin	19	29

Xmax	95	91
Mean	57	60
Standar Deviasi	12,6	10,3

Keterangan:

Skor hipotetik: diperoleh dari skala

Skor empirik: diperoleh dari hasil penelitian

Tabel 4. 5 Rumus Norma Kategorisasi

No	Kategorisasi	Rumus Norma
1.	Sangat Rendah	$X < \mu - 1,8 \sigma$
2.	Rendah	$\mu - 1,8 \sigma \leq X < \mu - 0,6 \sigma$
3.	Sedang	$\mu - 0,6 \sigma \leq X < \mu + 0,6 \sigma$
4.	Tinggi	$\mu + 0,6 \sigma \leq X < \mu + 1,8 \sigma$
5.	Sangat Tinggi	$X > \mu + 1,8 \sigma$

Keterangan:

X: Nilai Total

$\mu$ : Mean

$\sigma$ : Standar Deviasi

Setelah rumus norma kategorisasi ditetapkan, peneliti kemudian mengelompokkan seluruh responden ke dalam lima tingkatan dirumuskan berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah dikumpulkan. Proses ini dilakukan secara cermat dan sistematis, sehingga diperoleh hasil pengelompokan yang memadai dan sesuai dengan kriteria penelitian. Hasil pengelompokan ini nantinya akan menjadi dasar untuk melakukan interpretasi data secara lebih mendalam, sekaligus memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai distribusi responden dalam konteks variabel yang diteliti. Hasil pengelompokan ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Persentil Untuk Kategorisasi Tiap Variabel

Kategori	Stres Kerja	Dukungan Sosial
Sangat Rendah	$X < 41,8$	$X < 41,4$
Rendah	$41,8 \leq X < 56,6$	$41,4 \leq X < 53,8$
Sedang	$56,6 \leq X < 71,4$	$53,8 \leq X < 66,2$
Tinggi	$71,4 \leq X < 86,2$	$66,2 \leq X < 78,6$
Sangat Tinggi	$X > 86,2$	$X > 78,6$

<sup>2</sup> Tabel 4. 7 Kategorisasi Data Tiap Variabel

Kategori	Stres Kerja		Dukungan Sosial	
	Frekuensi	(%)	Frekuensi	(%)
Sangat Rendah	7	4,5	2	1,3
Rendah	51	32,9	3	1,9
Sedang	86	55,5	43	27,7
Tinggi	8	5,2	62	40,0
Sangat Tinggi	3	1,9	45	29,0
Total	155	100	155	100

Hasil kategorisasi data menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami stres kerja pada tingkat sedang, yakni sebanyak 86 orang atau 55,5% dari total responden. Sebanyak 51 responden (32,9%) berada pada kategori rendah, sedangkan 7 responden (4,5%) merasakan stres kerja sangat rendah. Sementara itu, responden yang mengalami stres kerja tinggi berjumlah 8 orang (5,2%), dan hanya 3 orang (1,9%)<sup>53</sup> yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasakan tekanan kerja dalam intensitas menengah, dengan proporsi yang jauh lebih besar dibandingkan kategori ekstrem, baik sangat rendah maupun sangat tinggi. Kondisi ini mencerminkan bahwa stres kerja yang dirasakan cenderung terkendali dalam kelompok responden yang diteliti.

Pada variabel dukungan sosial, pola distribusi<sup>39</sup> menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan tingkat dukungan yang tinggi. Sebanyak 62 responden (40,0%) berada pada kategori tinggi, diikuti oleh 45 responden (29,0%) dalam kategori sangat tinggi. Selanjutnya, 43 responden (27,7%) berada pada kategori sedang,

sedangkan hanya 3 responden (1,9%) yang berada pada kategori rendah dan 2 responden (1,3%) berada pada kategori sangat rendah. Dominasi pada kategori tinggi dan sangat tinggi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan adanya dukungan sosial yang kuat dalam kehidupan mereka. Ketika dikaitkan dengan data stres kerja, hasil ini memberi gambaran bahwa dukungan sosial yang tinggi berpotensi menjadi faktor protektif yang membantu individu menghadapi tekanan kerja, sehingga mampu mencegah terjadinya stres kerja yang berlebihan.

### 3. Uji Asumsi

Pengujian terhadap kelayakan asumsi penelitian dilakukan secara sistematis sebagai langkah awal yang bersifat wajib sebelum memasuki tahap pengujian hipotesis. Proses ini mencakup pemeriksaan terhadap asumsi-asumsi dasar statistik, khususnya uji normalitas dan linearitas data, yang bertujuan dalam rangka upaya memastikan integritas data yang digunakan memenuhi syarat kelayakan analisis lebih lanjut. Seluruh rangkaian uji asumsi ini dilaksanakan secara sistematis dengan menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for Windows* versi 25, guna memperoleh hasil analisis yang lebih akurat dan dapat diandalkan.

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi pola distribusi data dalam suatu penelitian, dengan tujuan mengetahui

apakah data yang diperoleh memiliki sebaran yang mendekati distribusi normal. Salah satu metode yang umum digunakan dalam proses ini adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* Gozali (2022). Menurut Azwar (2021) data dinyatakan memiliki distribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 8 Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

Data	Sig.	Interpretasi
Stres Kerja	0,200	Normal
Dukungan Sosial	0,200	Normal

Pelaksanaan uji normalitas dimaksudkan untuk mengkaji apakah data dalam penelitian menunjukkan pola distribusi yang mengikuti distribusi normal. Berdasarkan output tabel *Tests of Normality*, nilai signifikansi (Sig.) pada uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk variabel Stres Kerja sebesar 0,200, demikian pula pada variabel Dukungan Sosial yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Mengacu pada kriteria dari Azwar (2021), data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Karena kedua variabel memiliki nilai Sig. > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel Stres Kerja dan Dukungan Sosial berdistribusi normal. Dengan demikian, analisis data selanjutnya dapat dilakukan menggunakan teknik statistik parametrik.

## b) Uji Linearitas

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dukungan sosial yang diterima oleh relawan dalam aktivitas sosial terhadap tingkat stres kerja mereka di Yayasan Senyum Desa Indonesia. Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25 untuk Windows. Penentuan adanya hubungan antar variabel didasarkan pada nilai signifikansi (sig.) yang diperoleh melalui uji korelasi *product moment*. Apabila nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti. Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$ , maka tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara variabel tersebut.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Linearitas Stres Kerja dan Dukungan Sosial

Variabel	F	P	Interpretasi
Stres Kerja dan Dukungan Sosial	18,262	0,564	Linear

Hasil uji menunjukkan signifikansi pada *Deviation from Linearity* yaitu 0,564, yang jauh lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa telah sesuai dengan norma yang ditetapkan signifikan berdasarkan pada ketentuan linearitas, sehingga model keterkaitan linear tersebut dianggap sesuai dan dapat digunakan.

Dengan demikian, hasil menunjukkan adanya keterkaitan antara linear yang menunjukkan hubungan signifikan antara

dukungan sosial dan stres dalam lingkungan kerja, dan hubungan tersebut tidak mengalami penyimpangan dari pola linear yang diasumsikan. Maka, analisis selanjutnya seperti korelasi Pearson atau regresi linear dapat dilakukan secara valid.

#### 4. Uji Hipotesis

Maksud utama berdasarkan temuan dari uji hipotesis ini adalah sebagai upaya menyelidiki pengaruh dukungan sosial yang diterima oleh relawan dalam kegiatan sosial terhadap tingkat stres kerja mereka di Yayasan Senyum Desa Indonesia. Untuk mendukung ketepatan dalam analisis kuantitatif, data<sup>48</sup> diolah menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25 pada platform *Windows* guna memperoleh hasil yang akurat dan sistematis. Keputusan mengenai adanya hubungan antar variabel didasarkan pada nilai<sup>6</sup> signifikansi (sig.) yang diperoleh dari uji *product moment*.<sup>13</sup> Apabila nilai sig. kurang dari atau sama dengan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Sebaliknya, jika nilai sig. lebih besar dari atau sama dengan 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan.<sup>2</sup>

Tabel 4. 10 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	R <sup>2</sup>	P	Intepretasi
Dukungan Sosial dengan Stres Kerja	-0,335	0,113	0,000	Ada Hubungan Negatif

Melalui penerapan uji korelasi Pearson melalui perangkat lunak SPSS versi 25, diperoleh nilai korelasi sebesar -0,335 dengan tingkat signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,01, yang berarti terdapat hubungan yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada relawan di Yayasan Senyum Desa Indonesia. Korelasi yang bersifat negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh relawan, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka alami. Kekuatan hubungan ini berada pada kategori lemah hingga sedang. Selain itu, nilai  $R^2$  sebesar 0,113 mengindikasikan bahwa 11,3% variasi dalam stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel dukungan sosial.

Tabel 4. 11 Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.000 – 0.199	Sangat Rendah
0.200 – 0.399	Rendah
0.400 – 0.599	Sedang
0.600 – 0.799	Kuat
0.800 – 1.000	Sangat Kuat

Berdasarkan pada table diatas, koefisien korelasi yang diperoleh ialah sebesar 0,335 yang termasuk pada kategori rendah. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, karena hubungan negatif yang signifikan secara statistik memang terbukti dalam penelitian ini. Temuan ini menguatkan asumsi awal bahwa dukungan sosial memiliki kontribusi penting dalam menurunkan stres kerja pada individu yang

bekerja dalam lingkungan sosial seperti Yayasan Senyum Desa Indonesia.

#### D. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji asumsi dasar penelitian ini, ditemukan bahwa memiliki korelasi <sup>9</sup> negatif yang bermakna secara statistik antara dukungan sosial dan tingkat stres kerja pada relawan Yayasan Senyum Desa Indonesia. Analisis menggunakan korelasi Pearson menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,335 dengan <sup>27</sup> signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari batas signifikan 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang diterima responden, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka alami. <sup>51</sup> Oleh karena itu, hipotesis alternatif (Ha) dinyatakan diterima, sementara hipotesis nol (Ho) ditolak. Kekuatan hubungan berada pada kategori rendah, dan nilai R squared sebesar 11,3% menunjukkan bahwa dukungan sosial menjelaskan 11,3% variasi yang terjadi pada stres kerja.

Hasil ini juga diperkuat oleh data kategorisasi responden pada masing-masing variabel. Untuk variabel stres kerja, mayoritas responden (55,5%) tergolong pada tingkat menengah, diikuti oleh 32,9% berada dalam jenjang bawah, dan hanya 7 orang (4,5%) yang mengalami stres kerja sangat rendah. Sementara itu, kategori situasi kerja dengan tekanan mental tinggi hingga sangat tinggi hanya mencakup total 11 orang (<sup>81</sup> 7,1%), menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak mengalami stres kerja ekstrem. Adapun pada variabel dukungan sosial, pola distribusi menunjukkan bahwa

sebagian besar responden merasakan tingkat dukungan yang tinggi. Sebanyak 62 responden (40,0%) berada pada kategori tinggi, diikuti oleh 45 responden (29,0%) dalam kategori sangat tinggi. Selanjutnya, 43 responden (27,7%)<sup>49</sup> berada pada kategori sedang, sedangkan hanya 3 responden (1,9%) yang berada pada kategori rendah dan 2 responden (1,3%)<sup>69</sup> berada pada kategori sangat rendah yang mengindikasikan bahwa lingkungan sosial responden cukup suportif.

Dengan demikian, temuan ini tidak hanya menunjukkan adanya hubungan statistik antara dua variabel, tetapi juga didukung oleh distribusi data responden yang mencerminkan pola bahwa tingginya dukungan sosial selaras dengan rendahnya tingkat stres kerja. Kombinasi data ini memperkuat kesimpulan bahwa dukungan sosial berperan sebagai faktor protektif dalam mengurangi beban tekanan kerja yang dirasakan oleh relawan.

Temuan yang dimaksud sejalan dengan hasil penelitian lain yang juga menekankan pentingnya dukungan sosial dalam menurunkan stres kerja. Dalam sebuah tinjauan literatur terhadap dua belas studi internasional yang meneliti kalangan perawat, ditemukan bahwa dukungan dari rekan kerja dan atasan, terutama melalui komunikasi terbuka, empati, dan kolaborasi profesional, secara signifikan menurunkan tekanan psikologis yang dialami perawat. Dukungan sosial dalam konteks ini tidak hanya menurunkan stres kerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja serta

kesejahteraan tenaga kesehatan secara keseluruhan (Hamdaner, Budiandriani, Serang, & Mahfudnurnajamuddin, 2024).

Lebih lanjut, peran dukungan sosial sebagai pelindung psikologis tidak hanya relevan dalam konteks pekerjaan, tetapi juga dalam menghadapi tekanan lingkungan lainnya. Sebuah penelitian yang berfokus pada remaja di wilayah pesisir menekankan pentingnya nilai peran dukungan emosional dari keluarga, teman sebaya, serta komunitas berperan signifikan terhadap meningkatkan resiliensi. Resiliensi ini memungkinkan individu untuk tetap bertahan secara mental dalam menghadapi stres akibat risiko bencana alam. Walaupun tidak secara langsung mengkaji stres kerja, prinsip perlindungan psikologis yang ditawarkan oleh dukungan sosial dalam konteks ini dapat diaplikasikan dalam berbagai situasi penuh tekanan, termasuk lingkungan kerja (Nur'ani, Fitri, & Kurniawan, 2024).

Tidak hanya berperan secara langsung, dukungan sosial juga berfungsi sebagai variabel moderasi yang efektif dalam meredam dampak negatif stres kerja terhadap berbagai outcome seperti burnout, niat berhenti kerja, dan kelelahan emosional. Studi yang dilakukan oleh (Zulkifli, Afifah, & Mustaruddin, 2024) menunjukkan bahwa <sup>82</sup>dukungan sosial dari rekan kerja menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga mampu mengurangi dampak emosional dari tekanan pekerjaan.

Dukungan sosial juga terbukti memberikan manfaat nyata dalam lingkungan kerja yang berisiko tinggi seperti kepolisian. Dalam penelitian

yang dilakukan oleh (Pratiwi, 2023), dukungan yang berasal dari atasan, rekan kerja, dan keluarga membantu anggota polisi mengatasi stres kerja yang timbul akibat beban tugas yang berat dan penuh tanggung jawab. Bentuk dukungan ini mencakup aspek emosional, instrumental, informasi, dan penghargaan, yang secara kolektif berkontribusi pada peningkatan ketahanan psikologis individu.

Selain itu, di lingkungan korporasi, dukungan sosial juga terbukti memperkuat interaksi antara kondisi stress di lingkungan kerja dan performa. Penelitian di PT. PLN (Persero) UID Jatim menunjukkan bahwa meskipun stres kerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, kehadiran peran suportif dari pihak atasan, rekan sejawat, sesama pekerja, dan keluarga dalam mendampingi individu mampu mereduksi efek negatif stres kerja, meningkatkan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan nyaman (Cahyani & Frianto, 2019).

Temuan serupa juga muncul dalam konteks pendidikan, khususnya pada tenaga pengajar saat masa wabah global COVID-19. Dalam studi ini (Weken, Mongan, & Kekenusa, 2020) dukungan sosial yang tinggi dari rekan kerja, keluarga, dan lingkungan sekitar terbukti mampu menurunkan stres akibat peningkatan beban kerja dan konflik peran dalam pembelajaran daring. Guru dengan tingkat dukungan sosial rendah cenderung lebih berisiko mengalami stres kerja tinggi, yang menegaskan peran penting dukungan sosial dalam menjaga kesehatan mental selama krisis.

Akhirnya, dukungan sosial juga terbukti signifikan dalam mengurangi stres kerja di kalangan karyawan sektor swasta. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Danuarta, Sartiah, & Prianti, 2025), ditemukan bahwa karyawan yang menerima dukungan emosional, instrumental, dan informasi dari atasan maupun rekan kerja lebih mampu mengelola tekanan pekerjaan. Komunikasi yang terbuka dan rasa dihargai menjadi elemen esensial dalam menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif serta menenangkan, sehingga mengurangi risiko stres kerja yang berkelanjutan.

Seluruh temuan yang telah dipaparkan secara konsisten menunjukkan bahwa dukungan sosial memainkan peran krusial dalam menjaga keseimbangan psikologis individu dalam berbagai konteks pekerjaan dan tekanan. Baik dalam sektor relawan, kesehatan, pendidikan, industri, maupun keamanan, kehadiran lingkungan sosial yang suportif terbukti efektif dalam mengurangi beban psikologis dan meningkatkan ketahanan mental. Oleh karena itu, membangun dan memelihara jaringan dukungan sosial tidak semata-mata merupakan kebutuhan personal, melainkan juga merupakan strategi penting dalam menciptakan iklim kerja yang sehat, berkelanjutan, dan produktif.

Beberapa keterbatasan dalam studi ini perlu diperhatikan guna pemahaman yang lebih menyeluruh. Salah satunya, jumlah partisipan ruang lingkup penelitian ini sengaja dibatasi hanya untuk *volunteer* Yayasan

Senyum Desa Indonesia, sehingga output riset belum mampu mewakili populasi secara luas pada populasi *volunteer* di organisasi sosial lainnya.

PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI  
YOGYAKARTA

## <sup>4</sup> BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Merujuk pada analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat relasi yang bermakna antara <sup>4</sup> negatif yang signifikan dalam dukungan sosial dan stres kerja. Dengan kata lain, semakin besar intensitas dukungan sosial yang dirasakan oleh para relawan dari lingkungan sosial mereka, cenderung lebih rendah tingkat stres kerja yang dirasakan. Temuan ini menggarisbawahi bahwa keberadaan dukungan sosial baik dalam bentuk dukungan emosional, instrumental, informasional, penghargaan, maupun jaringan sosial dapat berperan sebagai faktor protektif yang efektif dalam mereduksi tekanan psikologis akibat beban dan tuntutan pekerjaan.

#### B. Saran

##### 1. Bagi Responden

Bagi para responden yang merupakan *volunteer* di Yayasan Senyum Desa Indonesia, disarankan untuk terus mempertahankan dan memperluas jaringan sosial yang positif baik di lingkungan yayasan maupun di luar pekerjaan. Menjaga komunikasi yang terbuka, saling berbagi pengalaman, dan memberi dukungan antar sesama *volunteer* dapat menjadi sumber kekuatan emosional dalam menghadapi tekanan kerja. Kegiatan sosial yang bermakna juga dapat dimanfaatkan sebagai sarana pengelolaan stres yang sehat, sehingga keseimbangan antara kehidupan profesional dan aktivitas pengabdian dapat tercapai.

Bagi pihak yayasan atau instansi terkait, diharapkan dapat semakin memfasilitasi ruang-ruang interaksi sosial yang suportif di antara para *volunteer*. Program pendampingan psikologis, pelatihan manajemen stres, dan forum diskusi antar relawan dapat menjadi bentuk konkret dukungan institusional. Dengan menciptakan lingkungan yang kondusif secara psikososial, yayasan tidak hanya membantu relawan dalam aktivitas sosialnya, tetapi juga turut berperan dalam menjaga kesejahteraan mental mereka secara menyeluruh.

## <sup>66</sup> 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Para peneliti di masa yang akan datang disarankan untuk mempertimbangkan perluasan cakupan penting bagi peneliti untuk hasil yang diperoleh menjadi lebih representatif dan mendalam baik dari segi jumlah responden maupun konteks institusi sosial yang diteliti. Penelitian mendatang dapat mempertimbangkan variabel lain yang berperan sebagai mediator atau moderator, seperti resiliensi, kepuasan kerja, atau kecerdasan emosional. Tak hanya itu, pendekatan kuantitatif juga relevan digunakan dalam upaya memahami lebih dalam dinamika subjektif *volunteer* dalam mengelola stres kerja melalui dukungan sosial, guna memperkaya perspektif ilmiah dan pengembangan intervensi psikologis yang relevan.

# HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL VOLUNTEER KEGIATAN SOSIAL DENGAN STRES KERJA PADA YAYASAN SENYUM DESA INDONESIA

## ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://dspace.uui.ac.id">dspace.uui.ac.id</a> Internet Source	2%
2	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II Student Paper	2%
3	<a href="https://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="https://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="https://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="https://digilib.uns.ac.id">digilib.uns.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="https://idr.uin-antasari.ac.id">idr.uin-antasari.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="https://jurnal.d4k3.uniba-bpn.ac.id">jurnal.d4k3.uniba-bpn.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="https://repository.unjaya.ac.id">repository.unjaya.ac.id</a> Internet Source	1%
10	<a href="https://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	1%
11	<a href="https://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a> Internet Source	<1%

12	<a href="http://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id">openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1 %
14	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	<1 %
15	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	Submitted to UIN Ar-Raniry Student Paper	<1 %
18	<a href="http://jurnal.uimedan.ac.id">jurnal.uimedan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	<1 %
20	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	<1 %
21	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="http://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://ojs.uph.edu">ojs.uph.edu</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	<1 %

26	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Tengah Student Paper	<1 %
27	Submitted to IAIN Bengkulu Student Paper	<1 %
28	Submitted to Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Student Paper	<1 %
29	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<1 %
30	Submitted to Universitas Negeri Padang Student Paper	<1 %
31	Wahyuni Wahyuni, Muhammad Islam Nasution, Cynthia Vanessa Djodjobo. "Analisis gambaran stres kerja pada pekerja informal di Kota Tangerang", Journal of Health Research Science, 2025 Publication	<1 %
32	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="http://fh.unair.ac.id">fh.unair.ac.id</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Internet Source	<1 %
35	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	<1 %
36	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
37	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	<1 %

38	<a href="https://repository.uinsaizu.ac.id">repository.uinsaizu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
39	<a href="https://repository.umj.ac.id">repository.umj.ac.id</a> Internet Source	<1 %
40	Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarrukmo Yogyakarta Student Paper	<1 %
41	Suci Fadhia Sari, Rinda Sandayani Karhab. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Pegawai Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur", The Journal of Business and Management Research, 2025 Publication	<1 %
42	Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper	<1 %
43	Submitted to Universitas Negeri Surabaya Student Paper	<1 %
44	<a href="https://journal.universitaspahlawan.ac.id">journal.universitaspahlawan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
45	Submitted to Universitas PGRI Madiun Student Paper	<1 %
46	<a href="https://jurnalwacana.psikologi.fk.uns.ac.id">jurnalwacana.psikologi.fk.uns.ac.id</a> Internet Source	<1 %
47	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1 %
48	<a href="https://e-journal.unair.ac.id">e-journal.unair.ac.id</a> Internet Source	<1 %
49	Aeko Fria Utama FR, Muhammad Nursan. "Analisis Respon dan Faktor-Faktor yang	<1 %

Mempengaruhi Petani terhadap Penerapan Pertanian Organik di Kota Mataram", JIA (Jurnal Ilmiah Agribisnis) : Jurnal Agribisnis dan Ilmu Sosial Ekonomi Pertanian, 2020

Publication

50

Aldi Riyanto, Yulia Tri Kusumawati, Praja Hadi Saputra. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Samarinda", The Journal of Business and Management Research, 2025

Publication

<1%

51

Evi Zuhara, Mila Mardewi Ubat. "The use of the Traditional 'Bakiak Panjang' Games as Media for Reducing Aggressive Behavior of Junior High School Students", Quanta : Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling dalam Pendidikan, 2024

Publication

<1%

52

M. Dede Nanda Pratama, Sarwo Derta, Hari Antoni Musril, Riri Okra. "PERACANGAN SISTEM INFORMASI KASUS BULLYING DI SMAN 1 BUKITTINGGI", Jurnal Manajemen Informatika dan Sistem Informasi, 2025

Publication

<1%

53

Submitted to Tarumanagara University

Student Paper

<1%

54

Theresia Eci Pratiwi, Wiwin Widyastuti. "Pengaruh Pendidikan Kesehatan Ibu Hamil terhadap Pengetahuan Ibu tentang Gizi Balita Usia 1-5 Tahun di Klinik Eva Mulia Grogol Jakarta Barat Tahun 2024", Jurnal Ners, 2025

Publication

<1%

55

Submitted to Universitas Negeri Makassar

Student Paper

<1%

56	Submitted to Universitas Negeri Malang Student Paper	<1 %
57	eprints.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
58	eprints.upj.ac.id Internet Source	<1 %
59	id.biomedicalhouse.com Internet Source	<1 %
60	www.journal.stiemb.ac.id Internet Source	<1 %
61	zombiedoc.com Internet Source	<1 %
62	Natalia Tupamahu, Bernhard Tewel, Irvan Trang. "PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI ERA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SULUTTENGGGO)", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022 Publication	<1 %
63	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
64	freedomrunners.org Internet Source	<1 %
65	media.neliti.com Internet Source	<1 %
66	repository.stieykpn.ac.id Internet Source	<1 %

lontar.ui.ac.id

67	Internet Source	<1 %
68	repository.poltekkes-denpasar.ac.id Internet Source	<1 %
69	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	<1 %
70	Abdu Alifah. "EFEK MEDIASI WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP STRES KERJA PADA IBU BEKERJA DI RUMAH SELAMA PANDEMI COVID-19", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2021 Publication	<1 %
71	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
72	eprints3.upgris.ac.id Internet Source	<1 %
73	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
74	surabayawebs.com Internet Source	<1 %
75	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
76	Verlincia Mefy Arlen, Hamsal Hamsal. "Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru)", Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 2024 Publication	<1 %

digilib.iain-jember.ac.id

77	Internet Source	<1 %
78	<a href="http://digilib.unila.ac.id">digilib.unila.ac.id</a> Internet Source	<1 %
79	<a href="http://eprints.ipdn.ac.id">eprints.ipdn.ac.id</a> Internet Source	<1 %
80	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	<1 %
81	<a href="http://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
82	<a href="http://journal.unika.ac.id">journal.unika.ac.id</a> Internet Source	<1 %
83	<a href="http://konsultasiskripsi.com">konsultasiskripsi.com</a> Internet Source	<1 %
84	<a href="http://majalahcsr.id">majalahcsr.id</a> Internet Source	<1 %
85	<a href="http://repository.uinsu.ac.id">repository.uinsu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
86	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
87	Altheannisa Agatha Soraya, Niken Ardiyanti. "STUDI MEDIASI SEKUENSIAL: MITIGASI TURNOVER INTENTION PADA TENAGA KERJA SUBSEKTOR ARSITEKTUR DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL", Jurnal Manajemen dan Usahawan Indonesia, 2024 Publication	<1 %
88	Hapsari Nina Nabilah, Hasnida, Rahma Fauzia. "Tingkat Stres Narapidana Ditinjau dari Vonis Hukuman", Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan, 2025	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI  
YOGYAKARTA