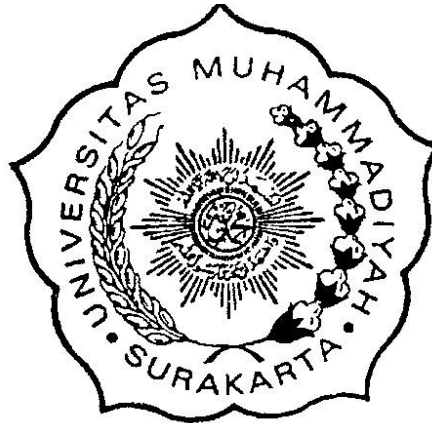


**HUBUNGAN KEJENUHAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI
BIRO SDM POLDA JATENG**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:

**BOYKE NOLAN FADILA
F 100 180 278**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN KEJENUHAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI
BIRO SDM POLDA JATENG**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

BOYKE NOLAN FADILA
F 100 180 278

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

**Dosen
Pembimbing**



Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si., Psikolog

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN KEJENUHAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI BIRO SDM POLDA JATENG**

**OLEH
BOYKE NOLAN FADILA
F100180278**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada tanggal 20 Desember 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji :

1. Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si., Psikolog
(Ketua Dewan Penguji)



2. Dr. Daliman, S.U.
(Anggota II Dewan Penguji)



3. Drs. Soleh Amini. Msi. Psi.
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,



**Prof. Tauffik, S.Psi., M.Si., Ph.D.
NIK/NIDN : 799/0629037401**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 10 Februari 2023
Penulis



BOYKE NOLAN FADILA

F100180278

HUBUNGAN KEJENUHAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI BIRO SDM POLDA JATENG

Abstrak

Stress kerja merupakan salah satu masalah yang paling besar di dalam instansi atau organisasi yang berdampak langsung pada kepuasan dan kinerja di dalam instansi, kepolisian merupakan salah satu instansi yang memiliki beban pekerjaan yang besar yang harus mengayomi dan menjaga ketertiban di masyarakat sehingga anggota kepolisian seringkali mengalami stress kerja yang berlebih yang diakibatkan dari kejenuhan dan kurangnya dukungan sosial. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kejenuhan dan dukungan sosial dengan stress kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan kriteria sampel pegawai biro SDM Polda Jawa Tengah dan bersedia mengisi informed consent. Jumlah sampel yang digunakan 52 subjek yang merupakan seluruh populasi. Instrumen penelitian menggunakan skala kejenuhan, dukungan sosial, dan stress kerja berupa kuesioner dan disebarluaskan melalui secara langsung. Teknik analisis penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis mayor penelitian yang telah dilakukan berupa didapat data F hitung sebesar 46.830 dan signifikansi 0,000 didapat kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kejenuhan dan dukungan sosial terhadap stress kerja pegawai SDM Polda Jawa Tengah. Hasil penelitian mendukung hipotesis minor pertama bahwa variabel Kejenuhan (X1) memiliki hubungan secara parsial dengan stress kerja, dengan $r = 0,191$ signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) mengindikasikan bahwa kejenuhan memiliki hubungan yang signifikan dengan stress kerja. Sedangkan hipotesis minor kedua bahwa variabel dukungan sosial (X2) memiliki hubungan positif secara parsial dengan motivasi belajar. Hal ini ditunjukkan oleh $r = -0,464$ nilai signifikansi $p = 0,034$ ($p < 0,05$) mengindikasikan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan negatif dengan stress kerja.

Kata kunci: Kejenuhan, Dukungan sosial, Stress Kerja

Abstract

Work stress is one of the biggest problems in agencies or organizations that have a direct impact on satisfaction and performance within agencies, the police are one of the agencies that have a large workload that must protect and maintain order in society so that members of the police often experience stress overwork resulting from boredom and lack of social support. The purpose of this study was to determine the relationship between boredom and social support with work stress. This study used a correlational quantitative approach with the criteria for a sample of Central Java Regional Police HR bureau employees who were willing to fill out informed consent. The number of samples used was 52 subjects on population. The research instrument used a scale of boredom, social support, and work stress in the form of a questionnaire and distributed directly. The analysis technique of this research uses multiple linear regression. Based on the results of the major hypothesis test, the research that has been carried out in the form of obtained F count data is 46,830 and a significance of 0.000, it can be concluded that there is a significant relationship between boredom and social support on the work stress of the Central Java Regional Police HR staff. The results of the study support the first minor hypothesis that the burnout variable (X1) has a partial relationship with work stress, with $r = 0.191$, a significance of 0.000 ($p < 0.05$) indicating that burnout has a significant relationship with work stress. While the second minor hypothesis that social support variable (X2) has a partially positive relationship with learning motivation. This is indicated by $r = -0.464$, a

significance value of $p = 0.034$ ($p < 0.05$) indicating that social support has a negative relationship with work stress.

Keywords: Burnout, Social support, Work Stress

1. PENDAHULUAN

Di Indonesia polisi merupakan aparatur negara yang berperan dalam mengatur dan menegakan hukum di Indonesia. Polisi juga memiliki Visi dan Misi sebagai sebagai pengayom masyarakat yang professional, bermoral dan modern sehingga polri harus benar-benar mampu dalam menjadi aparat keamanan masyarakat dan sebagai pengayom masyarakat yang dicintai, disegani dan disayangi oleh masyarakat. Dalam menjaga hal tersebut kinerja dari anggota Polri dijelaskan dalam UU no 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia dimana dalam bab III pasal 13 disebutkan bahwa tugas dan wewenang pokok kepolisian Indonesia adlaah untuk memelihara dan mengamankan ketertiban masyarakat, menegakan hukum yang berlaku, dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan pasal tersebut dalam perkembangannya perkembangannya kinerja yang diberikan anggota polri dipengaruhi oleh berbagai aspek di dalam pekerjaannya.

Dalam mempertahankan kinerjanya seringkali aparatur negara memiliki banyak tekanan dari masyarakat maupun tuntutan pekerjaan itu sendiri, Pada dasarnya stres terdiri dari dua, distres dan eustres. Distres adalah bentuk stress yang mengarah ke negatif, sehingga dapat merugikan seseorang. Sedangkan eustres merupakan keadaan stress yang dialami oleh seseorang namun orang tersebut mampu mengelolanya sehingga menghasilkan dampak, manfaat, dan energi yang positif dalam menghadapi suatu keadaan atau ketika mencapai sesuatu (Putri & Hapsari, 2019). Penyebab stres di tempat kerja antara lain lebihnya beban kerja, kendala atau tekanan, pengawasan tidak memadai, konflik interpersonal/kelompok, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, dan jenjang karirnya. Faktor yang menyebabkan stres di luar pekerjaan termasuk masalah keuangan, keluarga, fisik, pernikahan, dan perubahan tempat tinggal (Modirono, Trang, & Lumintang, 2020). Bekerja sebagai polisi merupakan pekerjaan yang dipenuhi dengan pemicu stres yang tinggi dan peristiwa traumatis karena sering dihadapkan dengan bahaya fisik serta menyaksikan peristiwa yang membahayakan orang lain seperti kekerasan, situasi pelecehan dan melihat mayat hal ini menyebabkan kasus stress pada kepolisian di seluruh dunia memiliki peningkatan yang signifikan (Chopko, Palmieri, & Adams, 2018). Pada majalah Mother and Baby menunjukkan bahwa tingginya tingkat stres kerja 59,78%, dilihat dari sub variabel jawaban responden yaitu 43, 11% memberi tanggapan setuju dan 59,86% menunjukkan bahwa terlalu banyak beban kerja dapat membuat stres. Adapun dalam keterangan dari IPW (*Indonesia Police Watch*) sejak 2016-2020 terjadi angka kematian bunuh polisi di indonesia mencapai 10 kasus dengan rata-rata terjadi karena sebab stres dan keadaan psikologis yang buruk.

Oleh karena itu pentingnya penelitian mengenai stress kerja di kepolisian untuk mencegah kasus-kasus tersebut terjadi lagi.

Menurut (Lotu dkk., 2022) stres sangat penting dampaknya terhadap prestasi, dan stres mempengaruhi prestasi atau kinerja pegawai. Pernyataan ditunjukkan dengan kurva hubungan terbalik antara stres kerja dan kinerja pegawai di tempat kerja, bahwa stres rendah hingga sedang menstimulus tubuh dan memungkinkan kreativitas. Untuk dapat memunculkan performansi maksimal dari seseorang perlu diperhatikan bagaimana kondisi pekerjaan yang dapat membuat stress kerja muncul di dalam individu, tak terkecuali di kepolisian dimana polisi bekerja 24 jam untuk mengatur sipil dan harus siap siaga dalam situasi apapun yang apabila tidak diperhatikan akan berdampak pada menurunnya kondisi fisik serta psikologis hingga munculnya stress kerja yang dapat memunculkan kerugian dari banyak pihak secara materil dan non materil (Mendila, 2021). Oleh karena itu penting bagi pihak instansi kepolisian untuk memperhatikan rotasi pekerjaan maupun sebab-sebab lain munculnya stress kerja yang berdampak buruk pada performansi kerja anggota kepolisian.

Stress kerja merupakan hasil dari berbagai keadaan yang menyebabkan tekanan pada pekerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Wahyudi (2020) mengatakan bahwa stress kerja adalah keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan dalam kehidupannya disebabkan karena beban kerja yang tinggi dan perasaan bersalah berupa ketegangan emosional yang dapat menyebabkan munculnya reaksi psikologis maupun fisiologis dari karyawan. Sedangkan dalam Roozeboom (2020) mengatakan bahwa stress kerja sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan dikombinasikan dengan kekurangan sumber daya yang tersedia. Tuntutan pekerjaan adalah fisik, sosial atau aspek organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha Sumber daya mengacu pada aspek pekerjaan yang mengurangi tuntutan pekerjaan dan upaya yang diperlukan, bantuan untuk mencapai tujuan kerja dan merangsang pembelajaran dan pengembangan Sehingga ketegangan emosional dan reaksi fisiologis tersebut apabila tidak segera ditangani akan berakibat pada menurunnya tingkat fokus dan kontrol emosi.

Stress pada individu harus diimbangi dengan motivasi maupun penguatan yang lain sehingga stress tersebut tidak berakibat fatal pada kehidupan individu tersebut. dalam Sutrisno & Suhendi (2019) juga mengatakan bahwa stress adalah merupakan suatu kondisi dimana individu menghadapi situasi dinamis saat menghadapi tuntutan, peluang dan kendala yang terkait pada keinginan dan hasil yang belum diketahui hasilnya. Roozeboom (2020) mengemukakan Stress itu sendiri menimbulkan dampak buruk pada keadaan psikologis dan fisiologis bagi karyawan seperti yang dijelaskan penelitian-penelitian diatas. Sehingga disimpulkan bahwa Stress kerja adalah kondisi dimana individu yang menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang menyimpang dari fungsi normal mereka sehingga dapat memunculkan dampak yang negative pada psikologis dan fisiologis individu.

Handoko dalam (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020) mengatakan bahwa kondisi kerja berpengaruh pada stress karyawan diantara hal tersebut berupa: 1) Beban kerja yang berlebihan; 2) Tuntutan waktu yang singkat dan padat; 3) Supervise yang tidak cakap; 4) Iklim dalam pekerjaan dan politis yang buruk; 5) Tidak adanya apresiasi; 6) Peranan ganda; 7) Frustrasi; 8) Konflik di dalam pekerjaan; 9) Perbedaan nilai-nilai pekerjaan di dalam perusahaan; 10) Banyaknya bentuk perusahaan yang berbeda. Sedangkan aspek berupa gejala-gejala yang muncul saat seseorang mengalami stress kerja Robbins (dalam Asih et al., 2018) menyebutkan gejala fisik berupa meningkatnya denyut jantung, gangguan kesehatan, kelelahan dan sebagainya; gejala psikologis berupa rasa cemas, pusing, komunikasi yang tidak efektif, dan menurunnya kepercayaan diri; dan gejala perilaku berupa absensi, perputaran dalam pekerjaan, pola makan, alcohol atau rokok, kegelisahan yang muncul hingga gangguan tidur.

Dalam penelitian Purwanti (2020) menyebutkan bahwa stress kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai macam sumber dalam pekerjaan. Handoko (dalam Mendila, 2021) menyebutkan faktor-faktor penyebab terjadinya stres kerja adalah Beban kerja yang berlebihan; Kejenuhan; Tekanan atau desakan waktu; Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai; Wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab; Ambiguitas peranan (role ambiguity); Konflik antar pribadi dan antar kelompok; Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan. dalam teori tersebut menyebutkan kejenuhan sebagai bagian dari faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja.

Definisi Kejenuhan kerja adalah kondisi kebosanan yang dialami oleh karyawan yang ada di dalam pekerjaan yang mengakibatkan karyawan atau pegawai menjadi menurun kinerjanya dalam bekerja (Ida Nurwati, 2021). Pengertian Kejenuhan sendiri adalah besarnya beban dan tuntutan yang diterima oleh individu melebihi kapasitas yang dimilikinya (Susanti *et al.*, 2018). Dalam hal ini kejenuhan terjadi karena menurunnya produktivitas, absen kerja dan meningkatnya stress kerja dikarenakan pekerjaan yang monoton (Susanti et al., 2018). Beban kerja sendiri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kejenuhan yang dialami oleh karyawan adapun faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu (I Gede Indra Wira Atmaja, 2019): 1) Faktor individu: meliputi karakteristik individu terhadap pekerjaan yang ada; 2) Faktor situasional: Meliputi jenis pekerjaan, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan dan karakteristik pekerjaan.

Adapun indikator dalam kejenuhan kerja dijelaskan dalam Indikator kejenuhan kerja menurut Kurniawan (2021) yaitu : 1) Kelelahan Emosional (*Emotional exhaustion*) yang merupakan sebuah bentuk kelelahan psikologis yang dialami karyawan yang dapat mendorong tindakan untuk menjauhkan diri secara emosional dan kognitif dari pekerjaan; 2) Depersonalisasi (*Depersonalization*) yang Merupakan usaha karyawan untuk menjauhkan diri dari orang lain dengan mengabaikan kualitas dirinya sendiri dan menggunakan jarak tersebut untuk memunculkan sikap acuh tak acuh dan sinis ketika seorang karyawan mengalami kelelahan dan putus asa; 3) Penurunan

Pencapaian Prestasi Pribadi (*Personal Accomplishment*) yang merupakan bentuk perilaku yang ditandai dengan ketidakpuasan pada diri sendiri dalam pekerjaan dan kehidupan yang dimiliki. Situasi kerja yang kronis dan tuntutan yang besar dapat menyebabkan kelelahan yang akan mengikis efektivitas dari karyawan sehingga akan membuat kesulitan dalam mencapai pencapaian di dalam pekerjaan.

Pegawai kepolisian bekerja dalam waktu 24 jam untuk mengemban tugas melayani masyarakat, namun masih dapat menjaga kinerjanya selama stress kerja yang diberikan di dalam pekerjaannya dapat diatasi sehingga memperoleh performansi kerja yang maksimal (Purwanti, 2020). Luthans (2006) menyebutkan bahwa salah satu faktor dalam meningkatnya stress kerja adalah dukungan sosial yang rendah. Dukungan sosial yang rendah dapat membentuk ketidakpercayaan diri pada pegawai hal ini mengakibatkan beban kerja yang tinggi menjadi lebih terbebani dengan tidak adanya dukungan sosial (Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018). Sehingga perlunya dukungan sosial dalam kehidupan sosial pegawai sebagai faktor yang dapat menurunkan stress kerja.

Dukungan sosial menurut Dini (2019) menjelaskan dukungan sosial bisa berarti suatu pernyataan verbal yang disampaikan orang terdekat kita yang peduli, menghargai, juga bernilai di mata kita, untuk terjalinnya komunikasi yang saling melengkapi satu dengan yang lain. Adapun pendapat dari Rahayu (2018) dukungan sosial dapat berasal dari dari kekasih maupun teman inti, keluarga, rekan dan juga rekan kita di dalam suatu organisasi. Dukungan sosial di rasa efektif dalam meminimalisir tekanan mental, contohnya depresi atau cemas yang berlebihan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan bentuk pernyataan maupun tindakan yang bertujuan untuk terjalinnya komunikasi dengan orang lain, baik keluarga, teman, rekan kerja, dan atasan, budaya organisasi yang baik akan berdampak positif dalam kehidupan seseorang karena dapat meminimalisir tekanan mental yang dimiliki seseorang.

Dukungan sosial dimaknakan dengan perasaan senang yang timbul, pemberian bantuan baik barang atau jasa yang di dapat dari hubungan komunikasi formal atau tidak. Sarafino dalam (Nugraha, 2020) menjelaskan dalam penelitiannya dimana dukungan sosial meliputi empat aspek, yaitu: 1) Dukungan emosional yakni dukungan yang membawa perasaan, dukungan moral yang menguatkan pada perasaan emosional seseorang hingga orang tersebut merasa nyaman dan merasa di perhatikan. 2) Dukungan penghargaan berupa dukungan yang di berikan berupa apresiasi pada perbuatan yang telah di lakukan oleh orang tersebut, atau pencapaian yang di beri pujian oleh orang lain. 3) Dukungan instrumental yakni dukungan yang di berikan melalui sebuah berwujudan barang maupun jasa yang terlihat seperti pemberian makanan atau bantuan lain. 4) Dukungan informasi berupa dukungan yang di berikan seperti kritik dan saran yang membangun dan menfeedback hasil yang telah di capai oleh orang tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan Sosial adalah suatu bentuk dukungan

yang diterima dari luar individu berupa bentuk penghargaan atas apa yang akan maupun yang telah dicapai setiap individu berasal dari individu lain

Dalam penelitian lain dimana meneliti tentang dukungan sosial dimana dukungan sosial sangat efektif dalam menurunkan tingkat stress dari karyawan. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah diuraikan, diperoleh nilai $r = - 0,601$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial berpengaruh secara signifikan dalam menurunkan stress (Adawiyah & Blikololong, 2018). Adapun penelitian Cao *et., al.* (2020) yang menyatakan bahwa dukungan sosial secara signifikan dalam menurunkan kecemasan seseorang. Pengaruh kejenuhan dalam mempengaruhi stress kerja karyawan dijelaskan dalam penelitian Zalogo *et.,al* (2021) dimana dalam penelitian tersebut memiliki hasil hitung $t (2.055) > \text{tabel } t (1,699)$ dengan tingkat signifikan $0,049 < 0,05$ dimana hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kejenuhan terhadap stress dari pegawai. Sedangkan pada variabel kejenuhan kerja pada penelitian yang dilakukan Irawan (2020) kejenuhan kerja dari Pegawai instalasi gizi Rumah Sakit Umum Ciamis memiliki pengaruh sebesar 57,30% pada kinerja yang dimiliki. Dengan berbagai hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel independent dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap stress. Berdasarkan berbagai penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan negatif pada stress kerja pegawai dan kejenuhan memiliki hubungan positif dengan stress kerja.

Faktor penyebab stress dalam Luthans (2006) menyebutkan: stressor ekstraorganisasi berupa perubahan lingkungan di luar pekerjaan berupa teknologi, sosial, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi, ras, dan kelas; stressor organisasi yang berupa kebijakan di dalam organisasi, struktur organisasi, keadaan organisasi dan proses pekerjaan di dalam organisasi; stressor kelompok yang berupa kurangnya kebersamaan di dalam kelompok, kurangnya dukungan sosial dan munculnya konflik pada tiap individu; Stressor Individual, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta diposisi individu seperti pola kepribadian Tipe A, *control personal*, *learned helplessness*, *self efficacy*, dan daya tahan psikologis. Berdasarkan faktor-faktor penyebab stress tersebut menyebutkan kurangnya dukungan keluarga menjadi sumber masalah terjadinya stress kerja. Adapun faktor lain berupa tuntutan pekerjaan, dan posisi individu yang menyebabkan kelelahan dan kejenuhan dalam pekerjaan juga menjadi faktor yang memunculkan stress kerja. Berdasarkan pemaparan data diatas penelitian ini memiliki tujuan yakni untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan kecemasan dengan stress kerja yang dimiliki oleh pegawai bagian SDM Polda Jateng. Dengan hipotesis mayor berupa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan kecemasan terhadap stress kerja dan hipotesis minor berupa terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stress kerja serta terdapat hubungan positif antara kecemasan dengan stress kerja.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional yang merupakan penelitian dengan tujuan mengetahui korelasi lebih dari dua variabel atau lebih. Variabel yang dicari dalam penelitian ini adalah kecemasan dan dukungan sosial sebagai variabel independen dan stress kerja sebagai penelitian dependen.

Penentuan subjek diawali dengan menentukan sampel, populasi, dan teknik *sampling*. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai SDM di Polda Jawa Tengah dan menyatakan kesediaan dengan mengisi *inform consent*. Dimana didapatkan jumlah populasi yang ada di pegawai Polda Jawa Tengah sebanyak 52 pegawai yang seluruhnya menjadi sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data ini yang digunakan mengumpulkan data didapat dengan kuesioner peneliti melakukan penyebaran kuesioner secara langsung di Instansi Polda Jawa Tengah.

Ada tiga skala yang digunakan yaitu skala kejenuhan, dukungan sosial dan stress kerja. Pada skala kejenuhan memiliki validitas skala sebesar 0,750-0,980 dan reliabilitas skala sebesar 0,806. Pada skala dukungan sosial menggunakan memiliki validitas skala 0,750-0,980 dan reliabilitas skala 0,878. Sedangkan pada skala stress kerja memiliki validitas skala 0,750-0,980 dan nilai reliabilitas 0,728. Sehingga ketiga skala tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini tanpa mengubah isi konten dalam skala.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, dalam Drapper dan Smith dalam Sugiono (2016) regresi linier berganda dapat mengetahui hubungan dan mengetahui bagaimana perbedaan antara satu atau lebih variabel independent pada variabel dependen. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan *SPSS Statistics 21.0*. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu komunikasi interpersonal (X1), dukungan keluarga (X2), terhadap variable dependen yaitu motivasi belajar (Y).

Sebelum memulai analisis terdapat data demografis yang harus disampaikan terlebih dahulu. Kemudian untuk menguji regresi linier berganda peneliti harus menguji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas uji multikolinearitas, dan uji linier. Setelah itu terdapat uji hipotesis menggunakan uji F (simultan) dan Uji T (parsial) (Mardiatmoko, 2019).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Responden dalam penelitian ini merupakan pegawai kepolisian di bidang SDM Polda Jateng aktif yang berjumlah 52 pegawai. Berdasarkan data demografi dapat dikelompokkan 12 (%) pegawai berjenis kelamin perempuan dan 40 (%) mahasiswa berjenis kelamin laki-laki. Tabel data demografi dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 1. Data Demografis

| | Kategori | Frekuensi | Prosentase |
|---------------|-----------|-----------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 40 | |
| | Perempuan | 12 | |

Hasil uji nilai normalitas residual Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa variabel kejenuhan mempunyai signifikansi 0,221 ($p > 0,05$), dukungan sosial mempunyai signifikansi 0,696 ($p > 0,05$) dan stres kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,878 ($p > 0,05$). yang berarti variabel kejenuhan, dukungan sosial, dan stres kerja mempunyai sebaran data yang normal.

Tabel 2. Uji Normalitas

| Variabel | Kolmogorov-Smirnov Z | Asymp. Sig. (2-tailed) | Distribusi Data |
|-----------------|----------------------|------------------------|-----------------|
| Kejenuhan | 1,049 | 0,221 | Normal |
| Dukungan sosial | 0,709 | 0,696 | Normal |
| Stres kerja | 0,590 | 0,878 | Normal |

Uji Linieritas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa linieritas antara kejenuhan didapatkan nilai F hitung 4.750 dan Signifikansi 0,372 ($> 0,05$) yang menunjukkan bahwa hubungan antara kejenuhan dengan stres kerja adalah linier. Hasil uji linieritas antara dukungan sosial dan stres kerja diperoleh nilai F hitung sebesar 4.994 dan p value sebesar 0,130 ($> 0,05$) yang menunjukkan bahwa hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja adalah linier.

Tabel 3. Uji Linearitas

| Variabel | F | F tabel | Sig. |
|-----------------|-------|---------|-------|
| Kejenuhan | 4.750 | 1,56 | 0,372 |
| Dukungan sosial | 4.994 | 1,52 | 0,130 |

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dan korelasi antara variabel independent dan dependent. Data dinyatakan multikolinieritas apabila adanya kesamaan antara data satu dengan data yang lain. Multikolinieritas dilakukan dengan uji regresi linear dalam SPSS dengan melihat hasil nilai tolerance dan lawan Variance Inflation Factor (VIF). Batas umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas dengan melihat nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 . Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas yang terjadi ditunjukkan dengan hasil VIF masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-----------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Kejenuhan | 0,455 | 2.196 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Dukungan sosial | 0,455 | 2.196 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independent dan dependent apabila F hitung $> F$ tabel dan signifikansi $< 0,05$ maka hubungan antara kedua variabel dikatakan memiliki hubungan yang signifikan, begitupun sebaliknya. Hasil uji hipotesis simultan variabel kejenuhan dan dukungan sosial terhadap variabel stres kerja diperoleh nilai F sebesar 46.830 ($f > f_{tabel}$) dengan sig

0,000 ($p > 0,05$). Maka variabel kejenuhan dan dukungan sosial, secara simultan memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel stres kerja.

Tabel 5. Uji Regresi Berganda Variabel Kejenuhan dan Dukungan sosial terhadap Stres kerja

| Variabel | <i>Rsquare</i> | <i>F</i> | <i>Ftabel</i> | <i>Sig</i> | Keterangan |
|---|----------------|----------|---------------|------------|-----------------------------------|
| Kejenuhan, Dukungan sosial terhadap Stres kerja | 0,657 | 46.830 | 3,287 | 0,000 | Terdapat hubungan yang signifikan |

Hasil uji hipotesis parsial arah hubungan antara variabel ditentukan dari besarnya nilai koefisien regresi dalam regresi berganda, apabila nilai menunjukkan angka negatif maka hubungan yang dimiliki negatif, begitupun sebaliknya. Sedangkan untuk menguji signifikansi hubungan apabila nilai signifikansi $<0,05$ maka hasil uji dikatakan signifikan, begitupun sebaliknya. Variabel kejenuhan dengan variabel stres kerja diperoleh signifikansi sebesar 0,002 ($sig < 0,05$), artinya variabel dukungan sosial dengan variabel stres kerja memiliki hubungan positif yang signifikan, semakin tinggi kejenuhan maka semakin tinggi pula stress kerja. Dan pada variabel dukungan sosial dengan stres kerja diperoleh signifikansi sebesar 0,000 ($sig < 0,05$) artinya variabel dukungan sosial dengan variabel stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan, yang artinya semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah stress kerja begitupun sebaliknya.

Sumbangan efektif digunakan mengetahui seberapa besar hubungan yang terdapat dalam variabel bebas kepada variabel terkait. Dilihat dari table Model Summary diperoleh R Square sebesar 0,657 yang artinya variabel kejenuhan dan dukungan sosial memberi pengaruh kepada variabel stres kerja sebesar 65,7% secara simultan. Dengan perincian secara parsial variabel kejenuhan memberi pengaruh terhadap variabel stres kerja sebesar 19,13%, variabel dukungan sosial memberi pengaruh terhadap variabel stres kerja sebesar 46,47% dan variabel lain sebesar 34,3% memberi pengaruh terhadap variabel stres kerja.

Tabel 6. Uji Regresi Berganda Variabel Kejenuhan dan Dukungan sosial terhadap Stres kerja Secara Parsial

| Variabel | <i>r</i> | <i>Sig (p)</i> | Keterangan |
|--------------------------------------|----------|----------------|--------------------------------------|
| Kejenuhan terhadap stres kerja | 0,191 | 0,000 | Ada hubungan positif yang signifikan |
| Dukungan sosial terhadap stres kerja | -0,464 | 0,034 | Ada hubungan negatif yang signifikan |

Dari hasil perhitungan statistik variabel kejenuhan diperoleh rerata empirik (RE) sebesar 63,81 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 55 dengan $RE > RH$ maka dapat disimpulkan bahwa variable kejenuhan memiliki kategori tinggi. Kemudian pada variable dukungan sosial diperoleh RE sebesar 64,08 dan RH sebesar 55 dengan $RE > RH$, maka dapat disimpilkan bahwa variable dukungan sosial

memiliki kategori tinggi. Pada variabel stres kerja diperoleh RE sebesar 58,37 dan RH sebesar 55 dengan $RE > RH$, maka didapat kesimpulan bahwa variabel stres kerja memiliki kategori sedang.

3.2 Pembahasan

Dalam penelitian ini ingin menguji hubungan kejenuhan kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja, dimana dalam hasil penelitian, mendukung hipotesis mayor bahwa variabel kejenuhan kerja dan dukungan sosial berpengaruh positif secara simultan terhadap stres kerja. Dengan F hitung sebesar 46.830 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) artinya kejenuhan kerja dan dukungan sosial memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Sumbangan efektif digunakan mengetahui seberapa besar hubungan yang terdapat dalam variabel bebas kepada variabel terkait sebesar 0,657 yang artinya variabel kejenuhan dan dukungan sosial memberi pengaruh kepada variabel stres kerja sebesar 65,7% secara simultan dan variabel lain sebesar 34,3% memberi pengaruh terhadap variabel stres kerja. Stres kerja merupakan salah satu aspek yang dapat menurunkan kinerja dari seorang karyawan (Wirya, Andiani, & Telagawathi, 2020). Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk menurunkan stress kerja dari karyawan agar kinerja dari karyawan dapat maksimal.

Sumber stress menurut Dipboye (2018) meliputi: 1). Pekerjaan itu sendiri berupa pekerjaan yang dilakukan terlalu berlebihan, kondisi fisik dan lingkungan karyawan hingga tekanan waktu yang diberikan perusahaan yang terlalu besar; 2). Peran karyawan, didalam organisasi sumber stress dapat berupa konflik yang terjadi di pekerjaan, ambisiusitas, tanggung jawab, partisipasi dan pengambilan keputusan pegawai di dalam instansi; 3). Perkembangan karir, pekerja akan merasa tekanan semakin besar saat tidak adanya peningkatan dalam hal karir di dalam suatu pekerjaan; 4). Hubungan dalam organisasi, berupa hubungan emosional maupun komunikasi terhadap bagian-bagian di dalam perusahaan atau instansi; 5). Keberadaan organisasi meliputi konsultasi yang kurang efektif, hambatan dalam perilaku, dan politik dalam organisasi; 6). Hubungan organisasi dengan pihak luar berupa masyarakat, keluarga maupun objek pekerjaan yang dimiliki perusahaan atau instansi. Dalam sumber stress tersebut menyebutkan pekerjaan yang dimiliki karyawan meliputi variasi, yang menjadi dasar mengapa stress dapat muncul, variasi yang maksud dapat memunculkan kejenuhan yang muncul dalam pekerjaan. Dalam menjelaskan kejenuhan kerja, Susanti (2018) dalam penelitiannya menunjukkan kejenuhan kerja berhubungan secara signifikan terhadap stress kerja yang dimiliki pegawai, dimana pekerja yang mengalami stress kerja mengakibatkan ketegangan, cepat marah, sulit konsentrasi hingga pekerjaan yang tidak efektif. Menurut Rosana dkk (2018) pekerja yang sering melakukan pekerjaan yang monoton akan rentan mengalami kejenuhan yang berdampak pada meningkatnya stress kerja, kejenuhan muncul karena pekerjaan yang dilakukan monoton hingga menyebabkan penurunan produktivitas dan meningkatnya absensi hingga stress kerja.

Untuk mengetahui hubungan kejenuhan kerja dengan stres kerja anggota SDM Polda Jawa Tengah dibuktikan dengan hasil sig. 0,000 ($p > 0,05$) artinya perilaku taat prokes tidak memiliki

hubungan yang signifikan terhadap stres kerja. Perhitungan korelasi menunjukkan hubungan kejenuhan kerja dengan stres kerja mahasiswa psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta mendapatkan hasil kejenuhan kerja berpengaruh 19,1% dengan kategori rendah terhadap stres kerja dan hasil uji menunjukkan tanda positif yang artinya semakin besar kejenuhan maka semakin tinggi pula stress kerja begitupun sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zalogo *et.,al* (2021) dimana dalam peneltiian tersebut memiliki hasil hasil hitung signifikan $0,049 < 0,05$ dimana hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kejenuhan terhadap stress dari pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Susanti *et., al* (2018) yang menunjukkan hubngan signifikan positif antara kejenuhan dengan stress kerja yang dimiliki karyawan. penelitian lain yang dilakukan oleh Farista (2018) menunjukkan bahwa hubungan kejenuhan dengan stress kerja pada pegawai memiliki hubungan yang signifikan. Dengan penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini linear terhadap penelitian sebelumnya tentang hubungan positif dan signifikan kejenuhan kerja terhadap stres kerja anggota SDM Polda Jawa Tengah.

Dalam stress kerja pada pegawai sendiri seperti yang dijelaskan oleh Robbin & Judge (2017) faktor-faktor penyebab munculnya stress kerja dapat berasal dari individu maupun lingkungan pekerja tanpa melihat waktu dan kapan stress kerja dapat muncul. Faktor internal yang berasal dari keluarga, konflik diri individu, ekonomi maupun kondisi psikologis dan fisik dapat menjadi penyebab stress kerja dapat muncul. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa tuntutan pekerjaan dari atasan faktor eksternal disebabkan dari luar, beban pekerjaan, lingkungan kerja maupun kompensasi pekerjaan menjadi faktor luar dari munculnya stress kerja. Berdasarkan hal tersebut keluarga merupakan sumber dari stress kerja yang muncul dari dalam diri pegawai, perlu adanya dukungan sosial untuk dapat memberikan bantuan maupun dorongan pada pegawai agar terhindar dari stress. Dalam Hadi (2020) Dukungan sosial akan membantu dalam mengurangi stres dan sangat penting untuk menjaga kesehatan mental individu. Hal ini dikarenakan dalam dukungan sosial merupakan bentuk dari pemberian dukungan moral, finansial maupun semangat pada individu (Azizah, Samsudin, & Ramdan, 2021). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dibuktikan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan dan berpengaruh pada stress kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Hubungan dukungan sosial dengan stres kerja anggota SDM Polda Jawa Tengah memiliki hubungan yang signifikan, dibuktikan dengan hasil sig 0,002 ($p < 0,05$), artinya dukungan sosial memiliki hubungan yang signifikan terhadap stres kerja. Dalam penelitian ini dukungan sosial mendapatkan hasil -46,4 % dimana pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja berada pada kategori sedang dan hasil hubungan menandakan negatif yang artinya semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah pula stress kerja begitupun sebaliknya. Hal ini dibuktikan dengan penelitian lain dimana meneliti tentang hubungan sosial dimana hubungan sosial sangat efektif dalam menurunkan tingkat stress dari karyawan. Berdasarkan hasil analisis penelitian sebelumnya,

diperoleh nilai $r = -0,601$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan sosial berpengaruh secara signifikan dalam menurunkan stress (Adawiyah & Blikololong, 2018). Adapun penelitian Cao, *et., al.* (2020) yang menyatakan bahwa dukungan sosial secara signifikan dalam menurunkan stres seseorang. Hal ini menunjukkan hasil dari penelitian ini linear dengan penelitian-penelitian sebelumnya yakni terdapat hubungan positif dan signifikan dukungan sosial terhadap stres kerja.

Stress kerja di dalam instansi atau organisasi dapat memberikan dampak cukup besar dalam pekerjaan yang dilakukan. Moonhead & Griffin (2013) menyebutkan bahwa stress kerja di dalam pekerjaan dapat menyebabkan penurunan kinerja dari pekerja, bagi pekerja sendiri kualitas pekerjaan yang buruk dapat menyebabkan beban pekerjaan menjadi berlebihan yang berakibat pada stress yang muncul pada para pekerja dan menurunnya produktivitas kerja. Stress kerja tersebut juga dapat berakibat pada penarikan diri dari pekerjaan seperti absensi dan berhenti pada pekerjaan (*resign*). Selanjutnya dampak yang diakibatkan dari stress kerja yang berlebihan pada organisasi adalah penurunan produktivitas dari keseluruhan instansi atau organisasi serta tidak tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri, terhambatnya produktivitas dapat diakibatkan dari kelelahan dan stress kerja yang dimiliki oleh anggota instansi atau organisasi yang dapat berdampak buruk pada lingkungan dan output kerja. Sehingga perlu bagi organisasi maupun instansi terkait memperhatikan hal-hal yang dapat menurunkan stress kerja yang dimiliki pegawai atau karyawan.

4. PENUTUP

Penelitian ini mendapatkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan kejenuhan kerja terhadap stres kerja anggota SDM Polda Jateng, sehingga hipotesis mayor dapat diterima. Sedangkan hasil analisis pada hipotesis minor pertama menunjukkan bahwa kejenuhan kerja (X1) memiliki hubungan positif yang signifikan dengan stres kerja. Sedangkan hasil analisis hipotesis kedua bahwa variabel dukungan sosial (X2) memiliki hubungan negatif secara parsial terhadap stres kerja. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini baik hipotesis mayor maupun minor dapat dibuktikan dengan baik berdasarkan hasil dalam penelitian ini. Kelemahan dalam penelitian ini adalah subjek penelitian hanya berfokus pada pegawai SDM Polda Jawa Tengah, yang membuat penelitian ini tidak dapat di generalisasikan pada pegawai daerah lain ataupun pegawai lain karena lingkungan kerja dan pekerjaan yang berbeda. Pada penelitian ini tidak terdapat uji khusus pada demografi yang diperoleh sehingga variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini tidak dapat diklasifikasikan pada subjek tertentu seperti jenis kelamin dan bidang pekerjaan.

Saran kepada peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian dengan bertemakan sama, peneliti memberikan saran untuk menggunakan variabel dari faktor-faktor yang mempengaruhi

stres kerja, serta menggunakan teori stres kerja yang lain. Dan penelitian selanjutnya dapat menggunakan sumber data lebih luas seperti populasi pegawai polri maupun wilayah tertentu. Saran kepada peneliti berikutnya untuk memberikan klasifikasi maupun perbedaan mengenai data yang diperoleh sehingga dapat lebih spesifik dalam menjelaskan stres kerja pegawai. Implikasi yang dapat dilakukan pihak Polda Jawa Tengah dalam mengatasi stres kerja pada pegawai pada aspek dukungan sosial dapat berupa pemberian apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai agar terjadi kerekatan antara rekan kerja, atasan maupun keluarga atas pekerjaan yang telah dilakukan adapun pihak polda dapat membentuk modifikasi lingkungan untuk membentuk lingkungan kerja yang saling membantu sehingga dapat meningkatkan dukungan sosial. Pada kejenuhan kerja pihak polda Jawa Tengah dapat mereshuffle kepengurusan maupun pemindahan pekerjaan pada pegawai agar tidak terjadi kejenuhan pada pegawai karena pekerjaan yang monoton dan lingkungan kerja yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R., & Blikololong, J. B. (2018). HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DAN BURNOUT PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT. *Jurnal Psikologi* Volume 11(2), 190-199. <https://doi.org/10.35760/psi.2018.v11i2.2264>.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Azizah, S. F., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2021). Peran Dukungan Sosial dan Job Insecurity Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel di Tengah Pandemi Covid-19. *JENIUS*: 5(1), 133-141.
- Azwar, S. (2019). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka.
- Cao, W. F. (2020). The psychological impact of the COVID-19 epidemic on college students in China. *Psychiatry Research* 287, 112-134.
- Chopko, B. A., Palmieri, P. A., & Adams, R. E. (2018). Relationships among traumatic experiences, PTSD, and posttraumatic growth for police officers: A path analysis. *Psychological trauma : theory, research, practice and policy*, 10(2), 183–189. <https://doi.org/10.1037/tra0000261>.
- Denny Yono Putro, S. R. (2019). PENGARUH KULTUR ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN PADA POLDA SUMATERA SELATAN. *Jurnal Ecoment*: Volume 4 Nomor 1, 74-89.
- Diana, R. R., Anshori, A., Nugraha, S. P., Ramadhan, Y. A., & Lukman. (2021). Motivasi belajar mahasiswa: peran dukungan sosial melalui mediator religiositas. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 6 (2), 264-277. <https://doi.org/10.33367/psi.v6i2.1748>.
- Dini, P. R. (2019). Hubungan Dukungan Sosial Teman Sebaya Dengan Tingkat Stres Dalam Menyusun Tugas Akhir Pada Mahasiswa Stikes Ngudi Waluyo Ungaran. *Jurnal Ilmu Kebidanan Dan Kesehatan (Journal Of Midwifery Science And Health)*, 10(2).

- Festinahati Buulolo, P. D. (2021). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ARAMO KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*: 4 (2), 191-202.
- I Gede Indra Wira Atmaja, I. W. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT DENGAN ROLE STRESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN RUMOURS RESTAURANT. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 2, 7775 – 7804.
- Ida Nurwati, A. A. (2021). Hubungan Stres Kerja, Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja dengan Kinerja Perawat di Klinik XX Jakarta . *Dohara Publisher Open Access Journal Volume 01, No.03*, 102-109.
- Indonesia, R. (2002). Undang-Undang Nomor 2 tahun tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Irawan, Y., & Herlina, E. (2020). PENGARUH KEJENUHAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA. *Bussiness and management jurnal: Volume 2, Nomor 4*, 141-152.
- Kukuh Yunar Wahyudi, C. H. (2017). HUBUNGAN ANTARA WORK-FAMILY CONFLICT DENGAN STRES KERJA PADA WANITA YANG BEKERJA. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisas*, Vol. 6, 1-10.
- Kurniawan, D. A. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEJENUHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol.9, Nomor2, 89-99.
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN SUDIROPRAJAN. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Admistrasi dan Pelayanan Publik*; 9 (4), 703-702.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa V*. Yogyakarta: Andi.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [*canarium indicum l.*]). *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 14(3), 333-342.
- Meilina, S., Yenni, M., & Hamdani. (2022). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejenuhan Kerja (Burnout) Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Muara Sabak Timur Tahun 2022. *Jurnal Kesmas Jambi (JKMJ)*, 6 (2), 1-6.
- Mendila, V. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Kepolisian Resor Mappi. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 427-432.
- Modirono, A. R., Trang, I., & Lumintang, G. (2020). PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA ANGGOTA BIRO SDM POLDA SULAWESI TENGGARA. *Jurnal EMBA Vol.8 No.3*, 271-277.
- Moorhead, Gregory, & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Purwanti, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polda Sumatera Selatan. *Jurnal Management Review Vol 2, No 1*, 25-41.

- Putri, A., Pramesti, W., & Hapsari, R. (2019). Stres pada Orang Tua yang Memiliki Anak dengan Gangguan Spektrum Autisme. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 1(1), doi:<https://doi.org/10.33024/jpm.v1i1.1408>.
- Rahayu, A. (2018). Hubungan Dukungan Sosial Dan Konsep Diri Dengan Penyesuaian Diri Remaja Kelas X Sma Angkasa I Jakarta. *Ikra-Ith Humaniora: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 75- 81.
- Ramadhan, (,). .. (2018, Januari 3). IPW: Polisi Bunuh Diri Indikasi Beratnya Beban. Retrieved from IPW (Indonesian Police Watch): <http://www.policewatch.id>
- Robbin, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, B., & Davidhizar, R. (2020). Transformational Leadership in Health Care Today. *Health Care Manag (Frederick)*, 39(3), 117-121. doi: 10.1097/HCM.0000000000000296.
- Roozeboom, M. C. (2020). Decreasing employees' work stress by a participatory, organizational level work stress prevention approach: A multiple-case study in primary education. . *BMC Public Health*, 20, 1-16.
- Rosanna, S. F., Hartanti, R. I., & Indrayani, R. (2021). Hubungan antara Faktor Individu dan Kejenuhan dengan Stres Kerja pada Guru Sekolah Dasar Sederajat . *Ikesma: Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*;18 (2), 111-118. DOI: 10.19184/ikesma.v17i2.24783.
- Sari, D. P., Megawati, I. ..., & Heriyanto, I. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INFOMEDIA NUSANTARA BAGIAN CALL CENTER TELE ACCOUNT MANAGEMENT (TAM) TELKOM BANDUNG. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(1), 31–44. <https://doi.org/10.55208/bistek.v13i1.144>.
- Setyananda, T. R., Indraswari, R., & Prabamurti, P. N. (2021). Tingkat Kecemasan (State-Trait Anxiety) Masyarakat dalam Menghadapi Pandemi COVID-19 di Kota Semarang. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia* 20(4), 251-263. DOI : 10.14710/mkmi.20.4.251-263_.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*; 5 (5), 397-407. DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/drj.v5i5.23241>.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh kompensasi, komunikasi dan stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Catur Putra Jaya kota Depok – Jawa Barat. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA*: 1 (2), 113–127. DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/frkm.v1i2.2543>.
- Susanti, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Mmw Di Sidoarjo. . *Jurnal Akuntansi*, 2(2), 13.
- Sutrisno, & Suhendi, D. A. (2019). PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN SINAR INDONESIA JAKARTA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1 (2), 147-157. <http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v1i2.3447>.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.

- Wijaya, A. A. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, INTEGRITAS, KOMPETENSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GOLDEN RIAU JAYA PEKANBARU . *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, Vol. 16, No. 2, 132 - 141.
- Wirya, Andiani, & Telagawathi. (2020). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR SEDANA MURNI. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2 (1), 50-60.
- Zimet, G. D. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2.