

# Hubungan Kesiapan Menghadapi Perubahan dan Dukungan Organisasi terhadap Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kominfo Kabupaten Aceh Tenggara

## *Correlations Readiness of Changes And Organizational Support with Work Stress in Civil Servants Of Kutacane Information Service Southeast Aceh*

Widya Putri Utami, Nur Aisyah & Syafruddin Ritonga\*

Program Studi Magister Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 06 Januari 2022; Direview: 06 Januari 2022; Disetujui: 01 Maret 2022

\*Corresponding author: E-mail: [syafruddin@staff.uma.ac.id](mailto:syafruddin@staff.uma.ac.id)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah ingin melihat : Hubungan Kesiapan Menghadapi Perubahan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Stres Kerja Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kominfo Kabupaten Aceh Tenggara. Penelitian ini dilakukan terhadap 99 orang ASN dengan tehnik total sampling. Pengambilan data dengan metode skala yaitu skala kesiapan menghadapi perubahan, skala dukungan organisasi dan skala stress kerja. Analisis data menggunakan Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan; 1.Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kesiapan menghadapi perubahan dan dukungan organisasi dengan stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. 2. Terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara kesiapan menghadapi perubahan dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi kesiapan menghadapi perubahan, maka semakin rendah stres kerja. 3. Terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan organisasi dengan stres kerja, artinya semakin tinggi dukungan organisasi, maka semakin rendah stres kerja. variabel kesiapan menghadapi perubahan dan dukungan organisasi memberikan kontribusi terhadap stres kerja sebesar 32,4%. Secara terpisah, kesiapan menghadapi perubahan memberikan kontribusi sebesar 20,8% terhadap tinggi rendahnya stres kerja, sementara dukungan organisasi memberikan kontribusi sebesar 19,8% terhadap tinggi rendahnya stres kerja. Dari hasil ini, maka diketahui masih terdapat 67,6% pengaruh dari variabel lain terhadap stres kerja, dimana faktor-faktor lain tersebut dalam penelitian ini tidak dilihat, diantaranya adalah faktor kondisi kerja, ambiguitas, faktor interpersonal, perkembangan karir dan struktur organisasi.

**Kata Kunci:** Kesiapan Menghadapi Perubahan; Dukungan Organisasi; Stress Kerja

### Abstract

*The purpose of this study is to see: Relationship Readiness To Changes And Organizational Support with Work Stress in Civil Servants Of The Information Service Kutacane Southeast Aceh. This study was conducted on 99 civil servants with total sampling techniques. Data retrieval by scale method is the scale of readiness to changes, the scale of organizational support and the scale of work stress. Analyze data using Multiple Regression. The results showed; 1. There is a very significant relationship between readiness to change and organizational support with work stress. Based on the results of this study, it can be stated that the hypothesis proposed in this study is accepted. 2. There is a very significant negative relationship between readiness to changes and work stress. This means that the higher the readiness to changes, the lower the work stress. 3. There is a very significant negative relationship between organizational support and work stress. This means that the higher the organization's support, the lower the work stress. variable readiness to changes and organizational support contributed to work stress by 32.4%. Separately, readiness for change contributed 20.8% to high low work stress, while organizational support contributed 19.8% to high low work stress. From these results, it is known that there are still 67.6% influence of other variables on work stress, where other factors in this study are not seen, including factors of working conditions, ambiguity, interpersonal factors, career development and organizational structure.*

**Keywords:** Readiness to Change; Organizational Support; Work Stress

**How to Cite:** Utami, W.P. Aisyah, N. & Ritonga, S. (2022), Organisasi terhadap Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kominfo Kabupaten Aceh Tenggara, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4): 2341-2350



## PENDAHULUAN

Stres kerja adalah kondisi tertekan yang dialami pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berakibat pada penurunan performa, efisiensi dan produktivitas bekerja (Tarwaka, 2019). Badan Pusat Statistik pada tahun 2019 menyatakan bahwa 11,6–17,4% dari 150 juta populasi orang dewasa di Indonesia mengalami gangguan mental emosional atau gangguan kesehatan jiwa berupa stres kerja (Badan Pusat Statistik, 2019).

Mengacu pada survei terkait masalah psikologis di masa pandemi Corona, dr Lahargo menyebut gangguan kesehatan jiwa yang banyak ditemui di antaranya cemas dan depresi. Jika dibiarkan bisa mengganggu kualitas hidup seseorang. Masalah psikologis yang biasanya muncul seperti berikut; Gangguan cemas, Depresi, Gangguan psikologis berupa stress kerja, Faktor yang bisa muncul akibat mengalami masalah psikologis; Produktivitas menurun dan Kualitas hidup menjadi lebih buruk (sumber; <https://health.detik.com> diakses tanggal 03 Maret 2021 hari Selasa).

Masalah stress kerja perlu menjadi perhatian. Diantaranya adalah masalah yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan dan posisi yang sangat penting dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan dan kinerja karyawan. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor (stressor) yang bersumber dari luar organisasi, stres juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi. Oleh karena itu perlu disadari dan dipahami keberadaannya. Pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan cara mengatasinya adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif.

Kreitner (2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, karena kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, apabila kinerja menurun akan dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu (Taylor, 2016). Stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja, faktor organisasi dan juga faktor individu itu sendiri seperti kepribadian yang dia miliki. Robbins dan Judge (2011) mengatakan stres kerja disebabkan tiga sumber utama yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual (kepribadian).

Faktor individual yang berpengaruh terhadap stress kerja adalah kesiapan menghadapi perubahan. Kesiapan menghadapi perubahan, adalah keyakinan, niat, sikap, dan perilaku mengenai sejauh mana perubahan dibutuhkan dan sejauh mana kapasitas organisasi dapat mencapainya dengan sukses (Holt, et al 2017) penting untuk dimiliki oleh karyawan dan perlu diperhatikan oleh institusi pemerintahan maupun perusahaan. Hanpacehern, et al (2018) mendefinisikan bahwa kesiapan menghadapi perubahan adalah keadaan pikiran selama proses perubahan yang mencerminkan kemauan untuk mengubah satu cara berpikir, dan sebelum mengembangkan kondisi pikiran positif terhadap perubahan organisasi, karyawan harus mampu memvisualisasikan situasi organisasi dan lingkungan organisasi saat ini dengan membandingkan masa lalu dan mengantisipasinya dengan perspektif di masa depan. Karyawan memandang dirinya perlu untuk melakukan perubahan kepada dirinya agar siap terhadap perubahan yang akan terjadi di organisasi.

Aisyah (2020) mengemukakan bahwa pegawai dalam berperilaku didalam organisasi mempunyai reaksi senang atau tidak senang. Manusia jarang bertindak netral mengenai sesuatu yang mereka ketahui dan alami, dan cenderung untuk mengevaluasi sesuatu tersebut dengan cara senang atau tidak senang. Perasaan senang dan tidak senang akan menjadikan seseorang berbuat berbeda dengan orang lain dalam menanggapi sesuatu hal. Demikian juga dalam menghadapi perubahan organisasi, individu yang senang dalam menghadapi perubahan ia akan melaksanakan



dan siap terhadap perubahan tersebut, sedangkan individu yang tidak senang akan menganggap bahwa perubahan adalah tekanan, sehingga ia akan mengalami stress kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi stress kerja adalah faktor organisasi, berupa dukungan organisasi. Menurut Jex, dkk., (2013) bahwa dukungan organisasi sangat diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Dukungan diartikan sebagai kesenangan dan bantuan yang diterima melalui hubungan formal atau informal Organisasi yang mendukung, menciptakan situasi tolong menolong, bersahabat dan bekerja sama akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan (Hadipranata, 2010). Kecocokan ini ditunjukkan dengan perilaku yang positif terhadap organisasi, berusaha untuk tetap berada dalam organisasi, terlibat secara penuh dalam pekerjaan, memberikan kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, 2016). Karyawan menjadi lebih peduli terhadap fungsi organisasi yang efektif sehingga lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan, berusaha memelihara perilaku-perilaku yang menguntungkan organisasi dan mengerahkan seluruh kemampuan serta keahlian yang dimilikinya dalam melakukan tugas pekerja, oleh karena karyawan tidak akan mengalami stres kerja.

Dukungan organisasi yang dianggap kurang oleh para pegawai sehingga mereka mengalami stress adalah kebijakan pemberian insentif yang dianggap kurang adil, karena berkaitan dengan jenis tugas dan masa kerja, selain itu juga kebijakan tentang penetapan dalam menunjuk kesempatan pegawai untuk mengikuti training hanya berdasarkan like dan dislike.

Penelitian tentang pengaruh persepsi dukungan organisasi pada stress kerja pegawai sebelumnya dilakukan oleh Arshadi dan Hayavi (2013) dan Afzali et al. (2014) yang membuktikan adanya pengaruh negatif dan signifikan persepsi dukungan organisasi pada stress kerja pegawai, ketika persepsi pegawai positif terhadap dukungan organisasi, maka karyawan tidak mengalami stress kerja.

Dari uraian di atas, tujuan dari Tujuan penelitian ini adalah ingin melihat : Hubungan Kesiapan Menghadapi Perubahan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Stres Kerja Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kominfo Kabupaten Aceh Tenggara.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif menggunakan metode Skala sebagai alat pengumpulan data. Adapun yang menjadi subyek penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara Dinas Kominfo Kabupaten Aceh Tenggara.

Batasan mengenai Stres kerja adalah suatu respon dan proses psikologis yang terjadi dan menimbulkan ketegangan dalam diri individu yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi individu sebagai konsekuensi dari interaksi individu dengan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan penyimpangan fisik, psikologis, maupun perilaku.

Batasan mengenai Kesiapan dalam menghadapi perubahan adalah kesiapan individu untuk menghadapi perubahan organisasi yang menjadi daya pendorong dengan sikap dan persepsi yang positif serta memiliki rasa percaya diri dalam menghadapi perubahan. Untuk mengukur kesiapan dalam menghadapi perubahan digunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek kesiapan menghadapi perubahan yaitu: persiapan, penerimaan, dan institusionalisasi.

Dukungan Organisasi sebagai tingkat kepercayaan tertentu dari karyawan atas penghargaan yang diberikan rumah sakit terhadap kontribusi mereka dan perhatian rumah sakit pada keberadaan mereka dalam organisasi. Untuk keperluan pengukuran, persepsi atas dukungan organisasi diukur dengan menggunakan tujuh dimensi yaitu dengan mengukur persepsi atas: 1) Perhatian terhadap keberadaan pegawai (employee's well being); 2) Memperhatikan tujuan dan nilai-nilai pegawai; 3) Memperhatikan kepentingan (nasib) karyawan dalam keputusan-keputusan yang diambil yang menyangkut karyawan; 4) Organisasi selalu siap sedia untuk membantu karyawan ketika mereka membutuhkan bantuan; 5) Organisasi mengakui kontribusi karyawan; 6) Organisasi memperhatikan usulan-usulan yang muncul dari karyawan; 7) Organisasi bangga terhadap hasil kerja (prestasi) karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN yang ada pada Dinas Kominfo Kabupaten Aceh Tenggara yang berjumlah 99 orang. Teknik pengambilan sampel digunakan adalah dengan

Total Sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian, sehingga jumlah sampel adalah 99 orang ASN.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stress kerja, skala kesiapan menghadapi perubahan dan skala dukungan organisasi. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu Hubungan Kesiapan Menghadapi Perubahan dan Dukungan Organisasi dengan Stres Kerja digunakan Analisis Regresi Berganda. Penggunaan analisis regresi berganda akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel.

Sebelum data-data yang terkumpul dianalisa, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian, menyebar berdasarkan prinsip kurve normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan rumus *Kolmogorov* dan *Smirnov*.

Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa data variabel kesiapan menghadapi perubahan, dukungan organisasi dan stres kerja, mengikuti sebaran normal, dimana diketahui hasil analisis dinyatakan mengikuti sebaran normal.

Uji linieritas hubungan dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Artinya apakah kesiapan menghadapi perubahan dan dukungan organisasi dapat mempengaruhi stres kerja. Berdasarkan uji linieritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dapat atau tidak dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa antara kedua variabel bebas mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis yang menggunakan Analisis Regresi Berganda, diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kesiapan menghadapi perubahan dan dukungan organisasi terhadap stres kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien  $F_{reg} = 28,018$  ;  $sig < 0,010$ . Ini menandakan bahwa semakin tinggi kesiapan menghadapi perubahan dan semakin tinggi dukungan organisasi maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya semakin rendah kesiapan menghadapi perubahan dan semakin rendah dukungan organisasi, maka semakin tinggi stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Kemudian dari perhitungan Analisis Regresi, dapat diketahui bobot sumbangan dari variabel kesiapan menghadapi perubahan dan dukungan organisasi terhadap stres kerja adalah sebesar 32,4%. Artinya kedua variabel (kesiapan menghadapi perubahan dan dukungan organisasi) memberikan kontribusi sebesar 32,4% terhadap tinggi rendahnya stres kerja. Berdasarkan hasil ini, diketahui bahwa total sumbangan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 32,4%. Berarti masih terdapat 67,6% pengaruh dari variabel lain terhadap stres kerja, dimana faktor-faktor lain tersebut dalam penelitian ini tidak dilihat, diantaranya adalah faktor kondisi kerja, ambiguitas, faktor interpersonal, perkembangan karir dan struktur organisasi.

Secara terpisah, kesiapan menghadapi perubahan memberikan kontribusi sebesar 20,8% terhadap tinggi rendahnya stres kerja, sementara dukungan organisasi memberikan kontribusi sebesar 19,8% terhadap tinggi rendahnya stres kerja.

Kemudian berdasarkan hasil analisis yang menggunakan Analisis Korelasi Product Moment, diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara kesiapan menghadapi perubahan dengan stres kerja. Hasil ini dapat dilihat dari koefisien korelasi  $r_{x1y} = -0,456$  ;  $sig < 0,010$ . Artinya semakin tinggi kesiapan menghadapi perubahan, maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya semakin rendah kesiapan menghadapi perubahan, maka semakin tinggi stres kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Selanjutnya diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan organisasi dengan stres kerja, dimana diperoleh koefisien korelasi  $r_{x2y} = -0,445$  ;  $sig < 0,010$ . Artinya semakin tinggi dukungan organisasi, maka semakin rendah stres kerja.

Sebaliknya semakin rendah dukungan organisasi, maka semakin tinggi stres kerja. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hubungan Kesiapan Menghadapi Perubahan dan Dukungan Organisasi dengan Stres Kerja

Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kesiapan menghadapi perubahan dan dukungan organisasi dengan stres kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien Freg = 28,018 ; sig < 0,010. Ini menandakan bahwa semakin tinggi kesiapan menghadapi perubahan dan semakin tinggi dukungan organisasi maka semakin tinggi stres kerja. Sebaliknya semakin rendah kesiapan menghadapi perubahan dan semakin rendah dukungan organisasi maka semakin tinggi stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Bobot sumbangan dari variabel kesiapan menghadapi perubahan dan dukungan organisasi terhadap stres kerja adalah sebesar 32,4%. Artinya kedua variabel (kesiapan menghadapi perubahan dan dukungan organisasi) memberikan kontribusi sebesar 32,4% terhadap tinggi rendahnya stres kerja.

Stres kerja banyak terjadi pada para pegawai dan telah menjadi fenomena global yang terjadi di banyak negara (Kasmarani, 2012). Stress menurut Davis dan Newstrom (2002) adalah "Stress is general term applied to the pressure people feel in life". Hal ini berarti bahwa stress adalah hal umum yang dirasakan oleh orang dalam hidup.

Stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol (Widyasari, 2008). Bagi kebanyakan orang, mengatasi stres kerja akan membuat perubahan psikologis dan perilaku. Apapun masalah khusus yang dihadapi setiap individu dengan pekerjaannya, maka cara individu menghadapi stress harus berubah (Arden, 2002).

Stres dapat digambarkan dengan dalam cara yang berbeda dilihat dari tingkat tekanan, yaitu (1) hypo-stress, tekanan yang terlalu sedikit atau kebosanan bisa menjadi sumber stres, sering mengambil bentuk emosi terpendam, frustrasi, atau apatis dan depresi; (2) eu-stress, pada tekanan optimal, individu berkembang dan memaksimalkan kinerja. Hal ini adalah sisi untuk merangsang stres, kadang-kadang disebut sebagai rangsangan stres, memungkinkan orang untuk mengakses kemampuan mental dan fisik tersembunyi; (3) hyper-stress, tekanan yang menjadi berlebihan, pengalaman hyper-stress individu. Ketiak stimulus menjadi hyper-stress akan bervariasi dari orang ke orang dan bahkan untuk orang yang sama, dari situasi ke situasi. Pada tahap ini, orang akan merasa lepas kendali atau dalam keadaan panik dan tidak mampu mengatasi; (4) distress – setelah stres berkepanjangan, individu memiliki pengalaman distress. Hal tersebut akan menjadi biaya individu tersebut dan perusahaan. Individu mungkin menderita masalah kesehatan dan memiliki keinginan untuk keluar dari situasi tersebut dan beristirahat panjang.

Hasil penelitian dari Salleh, Bakar & Keong (2008), memprediksi lima stressor utama yaitu dukungan, adaptasi, keamanan kerja, konflik and integritas. Kelima stressor tersebut memiliki potensi mempengaruhi stress kerja. Organisasi, kelompok dan individu memiliki dampak terhadap kinerja. Lingkungan juga memiliki dampak negatif terhadap efisiensi individu (Kondalkar, 2007). Hal tersebut dinyatakan dengan environment factors, organizational stressor, group stressor, individual stressor.

Stressor organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam misi, strategi, kebijakan, struktur organisasi dan desain, jalur informasi, komunikasi, macam-macam proses, sistem dan kondisi kerja. Kebijakan organisasi dalam melakukan perubahan. Perubahan merupakan suatu bentuk kepekaan organisasi dalam menghadapi persaingan globalisasi. Berbagai macam reaksi muncul dari karyawan terkait perubahan yang terjadi di organisasi. Agar suatu perubahan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan maka diperlukan adanya suatu kesiapan dari karyawan dalam menghadapi perubahan yang ada.

Dalam menghadapi perubahan organisasi reaksi pegawai berbeda-beda, seringkali reaksi yang muncul adalah negative, yaitu berupa menolak perubahan yang dilakukan, dan sebagian besar menanggapi perubahan sebagai suatu tekanan, sehingga mengakibatkan stress kerja.

Stres kerja dipengaruhi banyak faktor, menurut Greenberg terdapat tiga faktor yang berperan yaitu faktor sosial, faktor individu dan faktor organisasi dan faktor di luar organisasi. Faktor yang akan diteliti dalam hal ini adalah faktor individu berupa kesiapan menghadapi perubahan, dan faktor organisasi yaitu berupa persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013) yang menyatakan bahwa pengaruh kesiapan menghadapi perubahan bagi seseorang cukuplah besar karena bila seseorang memiliki tingkat kesiapan yang tinggi, maka kemauan untuk beradaptasi dengan perubahan organisasi menjadi lebih baik lagi. Stres kerja adalah keadaan yang di alami oleh karyawan yang di akibatkan oleh mulai jenuhnya pekerja tersebut dengan keadaan isekitarnya. Misalnya mulai jenuh dengan riutinitas pekerjaan yang bersifat monoton yang tidak memberikan tantangan atau malah membebani kepada karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Indriyani (2009) yang menyatakan bahwa gejala stres yang muncul akan mengganggu pelaksanaan kerja. Stres bisa berdampak positif dan negatif, stres tingkat rendah bisa memicu produktivitas kerja, sedangkan stres tinggi bisa menurunkan kinerja secara drastis.

Hasil lain yang diperoleh dari penelitian ini, yakni terdapat hubungan yang negatif antara dukungan organisasi dengan stres kerja. Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang dikemukakan Eisenberger dkk (1986) bahwa dukungan organisasi memberikan andil terhadap kondisi stres kerja karyawan.. Hubungan yang baik antar karyawan akan menciptakan keyakinan untuk saling mendukung satu sama lain. Keyakinan tersebut yang akan menciptakan persepsi seseorang mengenai dukungan yang diberikan oleh rumah sakit untuk mengatasi stres. Karyawan membutuhkan dukungan organisasi sebagai bentuk perhatian dan dukungan agar karyawan semangat dalam bekerja seperti penghargaan, kepedulian dan benefit tunjangan gaji dan kesehatan dari rumah sakit. Menurut Eisenberger dkk (1986) dukungan organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif jika telah terbentuk dan dirasakan oleh seluruh anggota organisasi. Persepsi dukungan organisasi mampu menciptakan komitmen terhadap organisasi, kepuasan kerja, kebanggaan terhadap rumah sakitn serta mengurangi tingkat keluar masuknya karyawan pada rumah sakitn. Dampak negative yang terjadi bila karyawan di suatu organisasi tidak merasakan persepsi dukungan organisasi adalah merasa tidak nyaman, stres dalam melakukan tugas di rumah sakit.

Kemudian berdasarkan tinjauan dimensi-dimensi dukungan organisasi, diketahui bahwa terdapat hubungan yang negatif antara perhatian perusahaan terhadap keberadaan karyawan dengan stres kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,433$  dengan  $sig = 0,000$ . Besarnya kontribusi yang diberikan oleh dimensi perhatian perusahaan terhadap keberadaan karyawan ini diketahui sebesar 18,7%. Kemudian diketahui juga bahwa terdapat hubungan yang negatif antara dimensi pengakuan perusahaan terhadap kontribusi karyawan dengan stres kerja, dilihat dari koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,433$  dengan  $sig = 0,000$ . Kontribusi yang diberikan oleh dimensi pengakuan perusahaan terhadap kontribusi karyawan terhadap stres kerja sebesar 18,7%. Diketahui juga bahwa terdapat hubungan yang negatif antara dimensi perhatian perusahaan pada tujuan dan nilai-nilai karyawan, dimana koefisien korelasi yang didapatkan sebesar  $r_{xy} = -0,453$  dengan  $sig = 0,000$ . Kontribusi yang diberikan oleh dimensi perhatian perusahaan pada tujuan dan nilai-nilai karyawan terhadap stres kerja sebesar 20,5%.

Selanjutnya diketahui bahwa terdapat hubungan yang negatif antara dimensi kesiapsediaan perusahaan untuk membantu karyawan ketika mereka membutuhkan bantuan dengan stres kerja, ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,192$  dengan  $sig = 0,018$ . Kontribusi yang diberikan oleh kesiapsediaan perusahaan untuk membantu karyawan ketika mereka membutuhkan bantuan terhadap stres kerja sebesar 3,7%. Juga diketahui bahwa terdapat hubungan yang negatif antara dimensi kesiapsediaan perusahaan untuk membantu karyawan ketika mereka membutuhkan bantuan dengan stres kerja, ditunjukkan dengan koefisien korelasi

$r_{xy} = -0,327$  dengan  $sig = 0,000$ . Kontribusi yang diberikan oleh kesiapsediaan perusahaan untuk membantu karyawan ketika mereka membutuhkan bantuan terhadap stres kerja sebesar 10,7%.

Selanjutnya diketahui bahwa terdapat hubungan yang negatif antara dimensi perhatian perusahaan terhadap usulan-usulan dari karyawan dengan stres kerja, ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,400$  dengan  $sig = 0,000$ . Kontribusi yang diberikan oleh perhatian perusahaan terhadap usulan-usulan dari karyawan terhadap stres kerja sebesar 16%. Juga diketahui bahwa terdapat hubungan yang negatif antara dimensi kebanggaan perusahaan atas prestasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan stres kerja, ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,316$  dengan  $sig = 0,000$ . Kontribusi yang diberikan oleh perhatian perusahaan terhadap usulan-usulan dari karyawan terhadap stres kerja sebesar 10%.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dimensi yang memberikan kontribusi mulai dari dimensi perhatian perusahaan pada tujuan dan nilai-nilai karyawan sebesar 20,5%, diikuti dengan dimensi perhatian perusahaan terhadap keberadaan karyawan dan dimensi pengakuan perusahaan terhadap kontribusi karyawan sebesar 18,7%, kemudian dimensi perhatian perusahaan terhadap usulan-usulan dari karyawan sebesar 16%, selanjutnya dimensi kesediaan perusahaan untuk membantu karyawan ketika mereka membutuhkan bantuan sebesar 10,7%. Kemudian dimensi kebanggaan perusahaan atas prestasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 10% dan yang terakhir dimensi perhatian perusahaan terhadap (nasib) karyawan dalam keputusan-keputusan yang diambil sebesar 3,7%.

Selanjutnya berdasarkan tinjauan aspek stres kerja yang terdiri dari 3 aspek, yaitu aspek fisiologis, psikologis dan perilaku, diketahui bahwa ketiga aspek berkaitan dengan stres kerja. Secara rinci aspek fisiologis berhubungan dengan stres kerja, ditunjukkan dengan nilai korelasi  $r_{xy} = 0,880$  dengan  $sig = 0,000$ . Kemudian diketahui bahwa aspek fisiologis memberikan kontribusi sebesar 77,5% terhadap stres kerja. Selanjutnya diketahui bahwa aspek psikologis berhubungan dengan stres kerja, ditunjukkan dengan nilai korelasi  $r_{xy} = 0,867$  dengan  $sig = 0,000$ . Kemudian diketahui bahwa aspek psikologis memberikan kontribusi sebesar 75,1% terhadap stres kerja. Aspek terakhir yakni perilaku berhubungan dengan stres kerja, ditunjukkan dengan angka korelasi  $r_{xy} = 0,847$  dengan  $sig = 0,000$ . Kemudian diketahui bahwa aspek perilaku memberikan kontribusi sebesar 71,7% terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil ini maka dapat ditentukan aspek yang paling berpengaruh adalah fisiologis, dilanjutkan dengan aspek psikologis dan aspek perilaku.

Hasil lain yang diperoleh dari penelitian ini, diketahui bahwa kesiapan menghadapi perubahan para pegawai Dinas Kominfo Kabupaten tergolong cenderung rendah, sebab mean hipotetik (117,5) > dari mean empirik (112,633) namun selisihnya tidak melebihi bilangan SD (24,245). Kemudian dukungan organisasi yang diterima pegawai dinyatakan cenderung rendah, dimana mean hipotetik (57,5) > mean empirik (53,225) namun selisih kedua mean tersebut tidak melebihi bilangan SD (11,173). Kedua kondisi ini mengakibatkan kondisi stres kerja para pegawai menjadi tinggi, dimana mean hipotetik (92,5) < mean empirik (107,383) dan selisih antara mean hipotetik dengan mean empirik melebihi bilangan SD sebesar 11,551.

Kondisi stres kerja yang tinggi ini sesuai dengan fakta dan fenomena yang terjadi di lapangan, dimana menurut hasil observasi yang peneliti lakukan diketahui bahwa stres kerja para pegawai tergolong tinggi. Banyak faktor yang menyebabkan tingginya stres kerja para pegawai, dua diantaranya kesiapan menghadapi perubahan yang rendah dan dukungan organisasi terhadap pegawai.

Berdasarkan hasil ini, diketahui bahwa total sumbangan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 32,4%. Berarti masih terdapat 67,6% pengaruh dari variabel lain terhadap stres kerja, dimana faktor-faktor lain tersebut dalam penelitian ini tidak dilihat, diantaranya adalah kondisi kerja, ambiguitas, faktor interpersonal, perkembangan karir dan struktur organisasi.

### **Hubungan Kesiapan Menghadapi Perubahan dengan Stres Kerja**

Kemudian berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara kesiapan menghadapi perubahan dengan stres kerja. Hasil ini dapat



dilihat dari koefisien korelasi  $r_{x1y} = -0,456$  ;  $\text{sig} < 0,010$ . Artinya semakin tinggi kesiapan menghadapi perubahan, maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya semakin rendah kesiapan menghadapi perubahan, maka semakin tinggi stres kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Secara terpisah, kesiapan menghadapi perubahan memberikan kontribusi sebesar 20,8% terhadap tinggi rendahnya stres kerja,

Hasil di atas sesuai dengan asumsi bahwa setiap perubahan pasti akan menuai dampak yang nyata, baik dampak positif ataupun negative. Semakin berkembang suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi pula sistem kerja yang ada didalamnya. Bagi karyawan yang sudah siap akan adanya perubahan dan tuntutan kerja, tentunya tidak akan menjadi suatu permasalahan akan hal tersebut. Tetapi yang menjadi persoalan jika terdapat karyawan yang belum siap dengan adanya perubahan tersebut, tentunya akan membuat stress pada dalam dirinya.

Stres merupakan salah satu bidang perhatian utama saat ini dalam organisasi apapun dan dapat dianggap sebagai sebuah akibat desakan berbagai permasalahan yang dihadapi manusia yang ada di dalam organisasi. Sehingga stres dimanifestasikan ketika orang berhadapan dengan begitu banyak tekanan yang menyebabkan pola perilaku normal mereka menjadi terpengaruh. Dengan kata lain stres umumnya terjadi karena adanya kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Perubahan organisasi dalam perusahaan dapat menimbulkan ketegangan dalam adaptasi karena karyawan memiliki tugas dan peran yang baru pula sesuai dengan tuntutan perubahan tersebut. Tentunya hal tersebut akan menjadikan beban bagi karyawan karena harus lebih melakukan banyak inovasi kreatif dan Faktor yang dapat memicu stress yaitu ketidaksiapan pegawai dalam menghadapi perubahan.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahadian (2013) yang menemukan korelasi  $-0,430$ . Nilai ini lebih tinggi dari  $r$  tabel dengan  $n=80$  yang sebesar  $0,220$ . Signifikansi hasil korelasi yang didapatkan adalah sebesar  $0,000$ .  $r$  hitung  $> r$  tabel dan signifikansi  $< \alpha 0,05$  maka terbukti terdapat korelasi yang disignifikan antara kesiapan menghadapi perubahan dengan stress kerja.

### **Hubungan Dukungan Organisasi dengan Stres Kerja**

Selanjutnya diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan organisasi dengan stres kerja, dimana diperoleh koefisien korelasi  $r_{x2y} = -0,445$  ;  $\text{sig} < 0,010$ . Artinya semakin tinggi dukungan organisasi, maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya semakin rendah dukungan organisasi, maka semakin tinggi stres kerja. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil lain menunjukkan bahwa dukungan organisasi memberikan kontribusi sebesar 19,8% terhadap tinggi rendahnya stres kerja.

Stres adalah respon tubuh yang sifatnya non spesifik terhadap setiap tuntutan beban atasnya. Misalnya bagaimana respon tubuh seseorang manakala yang bersangkutan mengalami beban pekerjaan yang berlebihan atau kondisi lingkungan kerja yang kurang menyenangkan. Bila individu sanggup mengatasinya artinya tidak ada gangguan pada fungsi organ tubuh, maka dikatakan yang bersangkutan tidak mengalami stres (Hawari, 2011).

Stres kerja merupakan salah satu masalah yang sering terjadi pada organisasi. Stres kerja merupakan akibat dari adanya perlakuan atau tindakan yang dialamatkan kepada seorang individu karyawan di tempat kerja. Stres dapat terjadi karena beberapa faktor baik faktor internal maupun eksternal individu. Faktor eksternal individu adalah dukungan organisasi. Dukungan Organisasi didefinisikan yakni karyawan akan membentuk sebuah kepercayaan dasar mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2013) mengemukakan bahwa dukungan organisasi memiliki beberapa aspek yaitu penghargaan, kepedulian, dan kesejahteraan. Organisasi yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang baik diduga akan lebih mudah

melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam proses organisasi dengan lebih baik, jika kesejahteraannya dapat diberikan oleh organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jawwahar (2007) dalam penelitian ini dikemukakan bahwa dukungan organisasi berhubungan negatif dengan stres kerja, tingginya tingkat dukungan organisasi secara negatif berhubungan dengan stres kerja karena peran organisasi yang peduli pada kesejahteraan karyawan lebih mungkin mengurangi komplikasi pekerjaan yang tidak perlu bagi karyawan. Selain itu, organisasi tersebut kemungkinan dapat menentukan dan memperjelas harapan pekerjaan dan norma-norma bagi karyawan untuk mempersiapkan karyawan dalam bekerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Ratnasari, dkk (2018) terhadap 92 karyawan, dengan sampel 50 karyawan yang diperoleh dengan teknik cluster random sampling. Alat pengumpul data yang digunakan adalah Skala Stres Kerja (31 aitem valid,  $\alpha = 0,952$ ) dan Persepsi Dukungan Organisasi (18 aitem valid,  $\alpha = 0,884$ ). Analisa data menggunakan analisis regresi sederhana yang menunjukkan hasil  $r_{xy} = -0,486$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,001$ ). Hasil ini menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Stres Kerja. Semakin positif Persepsi Dukungan Organisasi maka semakin rendah Stres Kerja, dan sebaliknya. Persepsi Dukungan Organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 23,6 % dalam mempengaruhi Stres Kerja, sedangkan sisanya sebesar 76,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kesiapan menghadapi perubahan dan dukungan organisasi dengan stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Kedua variabel dalam penelitian ini, yakni variabel kesiapan menghadapi perubahan dan dukungan organisasi memberikan kontribusi terhadap stres kerja sebesar 32,4%. Terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara kesiapan menghadapi perubahan dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi kesiapan menghadapi perubahan, maka semakin rendah stres kerja. kesiapan menghadapi perubahan memberikan kontribusi sebesar 20,8% terhadap tinggi rendahnya stres kerja Terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan organisasi dengan stres kerja, artinya semakin tinggi dukungan organisasi, maka semakin rendah stres kerja. Dukungan organisasi memberikan kontribusi sebesar 19,8% terhadap tinggi rendahnya stres kerja. Subjek penelitian ini dinyatakan memiliki kesiapan menghadapi perubahan yang tergolong cenderung rendah, sebab mean hipotetik (117,5) > dari mean empirik (112,633) Kemudian dukungan organisasi yang diterima pegawai dinyatakan cenderung rendah, dimana mean hipotetik (57,5) > mean empirik (53,225). Kedua kondisi ini mengakibatkan kondisi stres kerja para pegawai menjadi tinggi, dimana mean hipotetik (92,5) < mean empirik (107,383)

## DAFTAR PUSTAKA

- Ratnasari, A. A., & Prasetyo, A. R. (2018). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Stres Kerja. *Jurnal Empati*, 6(2), 70-76.
- Afzali, A., Arash, M. A., & Hatami, S. L. (2014). Investigating The Influence of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment and Organizational Learning on Job Performance: An Empirical Investigation. *Tehnički vjesnik*. Vol. 21, No. 3, 623-629. *Journal of business research*, 26(1), 49-61.
- Aisyah, N. (2020). *Perilaku SDM Masa Covid-19*. Penerbit: CV. AA. Rizky ISBN : 978-623-6506-99-8
- Aisyah, N. (2019). *KINERJA DOSEN*. Ditinjau dari Aspek Kemampuan Kognitif, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Etika Kerja. Penerbit: CV. AA. Rizky. ISBN : 978-623-7411-93-2.
- Arden, J. B. (2002). *Surviving Job Stress*. (D. Walsh, Ed.) Canada: Career Press.
- Arshadi, N., & Hayavi, G. (2013). The effect of perceived organizational support on affective commitment and job performance: mediating role of OBSE. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 739-743.
- Badan Pusat Statistik (BPS) diakses dari <http://www.bps.go.id/>, diakses pada tanggal 2 Februari 2021 pada jam 20.20 WIB.



- Daft, R.L. (2017). Manajemen Edisi 1, Alih bahasa oleh Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina. Salemba Empat, Jakarta.
- Davis, K. dan Newstrom John W. (2012). Perilaku Dalam Organisasi, Terjemahan Juniati, Jakarta: Erlangga
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Luthans, F. (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Timothy, G. (2016). How to Manage Human Performance. Inform Global
- Terry, G.R.,(2000). Prinsip-Prinsip Manajemen. (edisi bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara: Bandung.
- Hadipranata, (2010). Peran Psikologi Indonesia, Yogyakarta: UGM.
- Hanpacehern, C., Morgan, G. A., & Griego, O.V. (2018). An extension of the theory of margin: A framework for assessing readiness for change, *Human Resource Development Quarterly*, Vol 9 No 4 Hal 45 - 56
- Hawari, P. (2001). Pendekatan Holistik Pada Gangguan Jiwa Skizofrenia, Gaya Baru Jakarta.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *The Journal of applied behavioral science*, 43(2), 232-255.
- Hutchison, J., and A.D. ed. Smith. (2017). Perceived Organizational Support. New York: Oxford University Press.
- Jex, S. M. & Britt, T. W. (2013). Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach. New Jersey: John Willey & Sons, Inc.
- Kasmarani, MK. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental terhadap Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.
- Kreitner, R., and Kinicki, A., (2016), Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah), Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2016), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Robbins SP, dan Judge. (2011). Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P & Judge, Timothy A. (2013). Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Tarwaka, 2019. Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Surakarta : HARAPA PRESS.
- Taylor, S. E. (2016). Health Psychology. (6th. Ed), Singapore: Mc. Graw Hill Book Company.