HUBUNGAN ANTARA KEBERSYUKURAN DAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN STRES KERJA

Oleh :

AFIET YANUAR MALWANI

Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

e-mail :

ABSTRAK

Stres kerja menjadi salah satu faktor dari setiap orang yang berkerja. Bagi karyawan perusahaan perbankan tentunya diharapkan memiliki rasa kebersyukuran dan mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja agar stres kerja yang dialami dapat diminimalisir dengan adanya rasa kebersyukuran dan mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebersyukuran dan dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan. Hipotseis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara kebersyukuran dan dukungan sosial dengan stres kerja. Subjek penelitian ini adalah sebanyak 40 orang subjek yang telah diambil dari jumlah populasi yang ada sebanyak 30% dari total populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah penelitian ini menggunakan teknik *quota sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara menetapkan jumlah tertentu sebagai target yang harus dipenuhi dalam pengambilan sampel dalam populasi.

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan alat ukur skala kebersyukuran, dukungan sosial dan stres. Teknik analisis menggunakan statistic non parametrik sperman rho karena salah satu variabel yang tidak lolos uji asumsi. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh coefficient $-0,118$ pada taraf signifikai $0,469$ ($p > 0,05$) yang berarti tidak ada korelasi antara kebersyukuran dengan stres. Correlation coefficient $-0,139$ pada taraf signifikasi $0,392$ ($p > 0,05$) yang berarti tidak ada hubungan antara dukungan sosial dengan stres. Kesimpulan dari penelitian ini adalah tidak ada hubungan antara kebersyukuran dan dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan, yang berarti hipotesis penelitian yang burbunyi ada hubungan antara kebersyukuran dan dukungan sosial dengan stres kerja ditolak.

Kata kunci : *Stres kerja, kebersyukuran, dukungan sosial*

PENDAHULUAN

Kualitas dari sebuah organisasi harus benar-benar diperhatikan. Hal tersebut biasanya terwujud dalam upaya peningkatan kualitas karyawan dan pengaturan manajemen organisasi. Peningkatan kualitas karyawan itu penting karena kemajuan suatu organisasi tidak hanya bergantung dari teknologi mesin tetapi faktor manusia memegang peranan penting didalamnya. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres.

Stres pada karyawan dapat dilihat dari bagaimana perilaku karyawan dalam menghadapi beban pekerjaan yang dialaminya. Berdasarkan pengamatan yang ada dapat dilihat dari tingkah laku individu seperti agresi verbal (berbicara dengan nada tinggi dan marah-marah terkadang mengeluarkan kata-kata kotor), tidak fokus dalam berinteraksi dengan orang lain, merasakan kepala sakit, mudah tersulut emosi sering mondar-mandir ke kamar mandi dan suka menyalahkan orang lain.

Dampak perilaku stres yang terjadi juga berpengaruh terhadap organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang. Menurut karyawan yang mengalami stres ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya stres kerja antara lain seperti beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil, waktu kerja yang terbatas dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dan rekan kerja serta balas jasa yang terlalu rendah. Pada kenyataannya tuntutan yang ada pada karyawan adalah menjadi salah satu faktor yang menyebabkan karyawan rentan mengalami stres kerja, karyawan yang merasa dirinya tertekan karena tidak mampu mengatasi permasalahan yang terjadi akan mempersepsikan secara negatif dan menilai bahwa permasalahan tersebut akan mengancam dan membahayakan dirinya, sehingga stres ini akan terjadi dengan munculnya gejala-gejala stres yang akan dirasakan oleh individu yaitu seperti agresi verbal (berbicara dengan nada tinggi dan marah-marah terkadang mengeluarkan kata-kata kotor), tidak fokus dalam berinteraksi dengan orang lain, merasakan kepala sakit, mudah tersulut emosi, sering mondar-mandir ke kamar mandi dan suka menyalahkan orang lain.

Kebersyukuran pada karyawan diharapkan mampu mengurangi stres yang timbul pada karyawan. Individu yang bersyukur akan merasa memiliki rasa keberlimpahan, individu yang bersyukur akan merasa berkecukupan sehingga mereka menghargai atas apa yang dimiliki. Sementara, karyawan yang kurang bersyukur menurut pengamatan akan memandang masalah yang dihadapinya dengan sudut pandang dan pemikiran yang negatif, sehingga menyebabkan

karyawan tersebut merasa terbebani dengan situasi yang ada dan menyebabkan kinerjanya bisa menjadi menurun. Berbeda dengan individu yang bersyukur meskipun ada tekanan-tekanan yang dihadapi mereka akan tetap menghadapi tekanan itu dengan lebih baik. Berdasarkan analisis dari hasil wawancara karyawan ditemukan bahwa orang yang bersyukur memiliki kecenderungan spritualitas. Hal tersebut menjadikan orang yang bersyukur mengatribusi setiap peristiwa yang ada sebagai intervensi tuhan. Pada kondisi stres sikap syukur sangat diperlukan untuk mengekspresikan emosi positif maupun negatif dari individu. Karena bersyukur dapat mendorong seseorang untuk dapat bergerak maju dengan penuh antusias. Sikap syukur dapat meringankan kehidupan seseorang. Semakin jauh individu mengingkari, semakin berat beban yang dirasakan seperti kecewa, frustrasi, tidak puas dan pada akhirnya akan mengganggu pekerjaanya.

Berdasarkan analisis paragraf diatas dapat dikatakan bahwa kebersyukuran merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam menciptakan suasana hati tenang dan bahagia. Kebersyukuran atau gratitude adalah faktor yang dapat memunculkan kesejahteraan atau ketentraman pada psikologis dikarenakan dia mampu mengatasi kerentanan pada emosi individu, dengan bersyukur seseorang akan melihat sudut pandang permasalahan yang dialaminya lebih positif sehingga ia merasa tidak terbebani dengan situasi yang ada bahkan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sebagai rasa terimakasih atas anugerah berupa situasi yang diterimanya saat itu.

Dukungan sosial adalah salah satu faktor yang dapat menurunkan stres. Dengan adanya dukungan sosial individu akan mendapatkan perhatian, dorongan dan informasi yang dibutuhkan sehingga sumber-sumber stressor akan lebih mudah dihadapi oleh individu. Berdasarkan pengamatan dan wawancara terhadap beberapa karyawan, terbukti stres kerja dapat terjadi karena kurangnya dukungan sosial. Karyawan yang tidak mendapatkan dukungan sosial akan merasa dirinya berjuang sendirian tanpa ada yang mempedulikan bahwa masalah yang dihadapi atau beban yang ada dapat diselesaikan atau tidak.

Karyawan yang tidak mendapatkan dukungan sosial dari kelompok teman kerja ataupun dari luar kelompok kerja akan kurang percaya diri dan merasa kebingungan dalam mengambil keputusan permasalahan dan beban kerja yang dihadapi karena karyawan merasa butuh berbagi informasi tentang permasalahan yang sedang dihadapinya. Menurut karyawan dukungan yang diberikan oleh rekan kerja maupun pimpinan secara langsung dikantor, baik dalam bentuk ungkapan kepedulian dan pemberian nasihat atau semangat. Karayan mengatakan bahwa dukungan tersebut mengurangi stres yang mereka alami.

KAJIAN TEORITIK STRES

Luthans, (2006) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres

Menurut Robins (2008) timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor -faktor diantaranya adalah:

- a. Faktor organisasi
Dalam faktor organisasi berpengaruh juga dalam stres karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang cenderung membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi.
- b. Faktor lingkungan
Adanya lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.
- c. Faktor individu
Adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

Aspek Stres kerja

Coper dan Straw (1996) mengemukakan gejala stres stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

- a. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala salah urat dan gelisah.

- b. Perilaku yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, kehilangan konsentrasi, sulit berpikir, hilangnya kreatifitas, sulit mengambil keputusan, hilangnya gairah kehidupan dan pada orang lain.
- c. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas, menjadi lekas panik, kurang percaya diri, menjadi rawan, penjengkel, meledak-ledak.

Menurut Hartanti dan Rahaju (2003), gejala stres dapat berupa tanda-tanda sebagai berikut:

- a. Gejala fisik, dapat berupa munculnya sakit kepala, gangguan tidur, kelelahan atau energi terkuras, sembelit, diare, peningkatan tekanan darah, ketegangan otot (terutama leher dan bahu) dan penurunan nafsu makan.
- b. Gejala emosional, berupa kecemasan, depresi, perubahan suasana hati, mudah marah, gugup, percaya diri rendah, ledakan kemarahan, agresi, apatis dan frustrasi.
- c. Gejala intelektual, berupa kurang atau sulit berkonsentrasi, mudah lupa, bingung, mental block, kurang perhatian, keterpakuan pada satu ide, melamun yang berlebihan, produktivitas menurun dan tidak mampu mengambil keputusan.
- d. Gejala interpersonal, berupa pengasingan diri dari rekan kerja, mendiamkan orang lain, menyalahkan orang lain, kehilangan kepercayaan terhadap orang lain dan sikap defensif yang berlebihan.

Kajian teoritik kebersyukuran

Yudy Effendy, (2012) menyatakan bahwa syukur artinya mengungkapkan pujian kepada sang pemberi kebahagiaan, yaitu Allah SWT.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebersyukuran

- a. Nilai moral, (Seligmen dalam Lila, 2017) karakter dalam diri individu berupa ketaatan terhadap nilai moral merupakan faktor yang mempengaruhi kesejahteraan individu. Kebersyukuran merupakan sebuah nilai moral, sehingga individu yang memiliki karakter tersebut mampu menjalani hidupnya dengan baik.
- b. Kehidupan religius maupun spiritual, beberapa ilmuwan di bidang sosial yang mempelajari kehidupan religius dan spiritual individu menemukan bahwa akar dari kebersyukuran dapat ditemukan pada berbagai religi dan ajaran agama di dunia. Hal tersebut menyebabkan ketertarikan untuk lebih mudah bersyukur (Emons dalam Lila, 2017)

Aspek Kebersyukuran

Watkins (2003), mengkreasikan alat ukur kebersyukuran berdasarkan tiga karakter pada individu yang senantiasa bersyukur yaitu keberlimpahan, penghargaan terhadap orang lain dan penghargaan terhadap hal-hal sederhana.

- a. Keberlimpahan, karakter pertama individu yang bersyukur adalah tidak akan pernah merasa terampas dalam hidupnya sehingga memiliki rasa keberlimpahan. Adapun artikel *The Law of Abundance* menyantumkan hukum keberlimpahan terjadi ketika seseorang memiliki pemikiran, perasaan, dan keyakinan bahwa dirinya berkelimpahan (http://www.allowabundance.com/law_of_abundance.pdf).

Koyle (2015) dan Avisar (2015) berpendapat rasa keberlimpahan akan muncul ketika seseorang memiliki keinginan untuk membagikan miliknya kepada orang lain. Avisar (2015) lebih lanjut mengatakan bahwa pemikiran mengenai keberlimpahan berawal dari adanya keyakinan mengenai banyaknya cinta, bakat, dan kekuatan yang dimiliki seseorang sehingga ia ingin membagikannya kepada orang lain. Seseorang yang melihat dirinya memiliki semangat dalam memberi dapat membuat ia berpeluang untuk memiliki cinta tanpa batas, membagikan cinta, dan membantu orang lain yang sedang dalam kesusahan.

- b. Penghargaan terhadap orang lain, karakter kedua individu yang bersyukur adalah penghargaan terhadap kontribusi orang lain atas kesejahteraan yang mereka rasakan. Teori mengenai kebersyukuran menekankan pentingnya orang lain sebagai sumber yang memberi manfaat bagi seseorang (Weiner, dalam Lilla 2017) dan penelitian lain secara umum mendukung hipotesa tersebut (McCullogh dkk dalam Watkins dkk., 2003). Penelitian mengenai efek penyampaian rasa terimakasih kepada teman terhadap persepsi positif rekan dan kenyamanan dalam menyatakan hubungan pertemanan, dengan meminta responden menyampaikan terimakasih secara verbal, menyampaikan terimakasih secara tertulis, dan mengingat kebaikan orang yang dianggap berjasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyampaian rasa terimakasih seseorang kepada temanya terbukti dapat meningkatkan persepsi positif teman dan kenyamanan teman dalam mengakui hubungan pertemanannya dengan orang lain tersebut (Limber, dalam Lilla 2017).

- c. Penghargaan terhadap hal-hal sederhana karakter ketiga individu yang bersyukur adalah kecenderungan untuk mengapresiasi kesenangan-kesenangan sederhana. Konsep kesenangan sederhana mengacu pada kesenangan dalam hidup yang sudah tersedia bagi sebagian besar individu. Individu yang mengapresiasi kesenangan sederhana lebih cenderung lebih mudah bersyukur karena mereka bisa merasakan manfaat subjective lebih sering dalam hidup mereka (Watkins dkk, dalam Lilla 2017). Beberapa individu mengemukakan pendapat pribadinya

mengenai hal-hal sederhana yang dapat mendatangkan kesenangan. Tiplea (2015) berpendapat bahwa hal-hal sederhana yang membuat dirinya merasakan kesenangan diantaranya tidur menggunakan selimut sambil memandangi bintang-bintang, berpegangan tangan dengan orang yang dicintai. Reiser (2013) memiliki pendapat yang hampir sama dengan Tiplea (2015), yaitu hal sederhana yang membuat hatinya senang merasakan hangatnya pasir yang masuk disela-sela jari kaki saat berjalan di pesisir pantai, mendengarkan musik kesukaan, tertawa terpingkal-pingkal, menghabiskan waktu bersama orang-orang yang dicintai, memandangi indahnya matahari tenggelam. Adapun Chernoff (2009), berpendapat bahwa beberapa hal yang dapat membuatnya merasa senang adalah tidur disaat hujan, berendam, menceritakan hal-hal menarik kepada kawan-kawan, menikmati pemandangan gunung di pagi hari, tertawa bersama orang-orang terdekat. Berdasarkan pendapat beberapa individu mengenai hal-hal sederhana yang dapat menimbulkan kesenangan, maka dapat disimpulkan bahwa hal-hal sederhana tersebut meliputi menikmati keindahan alam, kebersamaan dengan orang terdekat, dan kegiatan sederhana.

Kajian teoritik dukungan sosial

Pierce, (2010) menyatakan dukungan Sosial adalah sebagai sumber emosional, informasional, atau pendampingan yang diberikan oleh seseorang disekitar individu untuk menghadapi permasalahan yang ada. Dukungan menurut Chaplin (2005) adalah mengadakan atau menyediakan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan orang lain, serta memberikan dorongan atau pengobatan semangat dan nasihat kepada orang lain dalam satu situasi dalam mengambil keputusan. Manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial

Menurut Stanley (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah:

- a. Kebutuhan fisik, kebutuhan fisik dapat mempengaruhi dukungan sosial. Adapun kebutuhan fisik meliputi sandang, pangan, papan apabila seseorang tidak tercukupi kebutuhan fisiknya maka seseorang tersebut kurang mendapatkan dukungan sosial.
- b. Kebutuhan sosial, dengan aktualisasi diri yang baik maka seseorang lebih dikenal oleh lingkungannya. Seseorang yang memiliki aktualisasi diri yang baik cenderung selalu akan mendapatkan pengakuan di dalam kehidupan masyarakat.
- c. Kebutuhan psikis, dalam kebutuhan psikis seperti rasa ingin tahu, rasa aman, perasaan religius, tidak mungkin terpenuhi tanpa bantuan orang lain. Seseorang yang mengalami permasalahan baik berat atau

ringan, seseorang tersebut cenderung akan mencari dukungan sosial dari orang disekitarnya.

Menurut Myers (2012), ada empat faktor yang menyebabkan terbentuknya dukungan sosial:

- a. Empati, dimana kemampuan dan kecenderungan berempati kepada individu lain merupakan motif utama dalam tingkah laku yang mendorong individu.
- b. Norma yang diterima oleh seseorang selama pertumbuhan dan perkembangan pribadi dari pengalaman bersosialisasi, mengarahkan seseorang untuk bertingkah laku secara tepat dan mengharuskan individu untuk menjalankan kewajiban-kewajiban dalam kehidupan sosial. Hal tersebut akan membentuk kepedulian untuk memberikan kepedulian dalam menolong individu yang lain.
- c. Pertukaran sosial, dalam teori pertukaran sosial dijelaskan adanya interaksi manusia yang berpedoman pada ekonomi sosial, yaitu adanya reward dan ganti rugi dengan cara memberi dan menerima. Teori ini mengatakan bahwa individu mencoba untuk melakukan interaksi dengan memaksimalkan reward dan meminimalkan beban sehingga dapat digunakan untuk meramalkan tingkah laku individu lain.
- d. Sosiologi, teori ini merupakan aplikasi dari prinsip evolusi, dimana perilaku menolong dianggap lebih menguntungkan bila melakukan sehingga keturunannya akan survive daripada menolong an bisa menghabiskan waktu dan tenaga.

Aspek Dukungan Sosial

Hause (Smet,1994) berpendapat bahwa ada empat aspek dukungan sosial yaitu: Dukungan emosional, Dukungan penghargaan, Dukungan instrumental, Dukungan informatif.

Caplan (1983), membagi dukungan sosial dalam tiga bentuk antara lain:

- a. Memberikan informasi dan pedoman kepada individu yang bersangkutan untuk memecahkan masalah secara praktis dalam mengatasi kejadian sehari-hari yang penuh tekanan. Hal ini penting karena stres dapat mengurangi efisiensi kognitif individu.
- b. Memberikan perhatian, kasih sayang dan perlindungan, bentuk ini membantu dalam memelihara harga diri dan menimbulkan rasa percaya diri.

- c. Memberikan dorongan dan menenangkan hati, agar individu dapat atau mampu menguasai dan mengontrol situasi yang penuh tekanan dan meyakinkan mereka bahwa kehidupan kembali normal.

Menurut Pierce (2010), dukungan Sosial adalah sebagai sumber emosional, informasional, atau pendampingan yang diberikan oleh seseorang disekitar individu untuk menghadapi permasalahan yang ada.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik *quota sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara menetapkan jumlah tertentu sebagai target yang harus dipenuhi dalam pengambilan sampel dalam populasi, kemudian dengan patokan jumlah tersebut peneliti mengambil sampel secara acak asal memenuhi persyaratan sebagai sampel dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini, subyek penelitian berjumlah 134 orang, yang mana pengambilan sampel dilakukan dengan cara mengambil persentase dari total populasi yaitu sebanyak 30% dari total populasi yang ada, sehingga didapatkan sampel penelitian sebanyak 40 orang. Peneliti tidak membedakan subyek penelitian dalam mengisi skala, sehingga yang mengisi bisa laki-laki atau perempuan dengan pertimbangan karyawan Bank swasta tersebut. Penelitian dalam skala tersebut menggunakan model Skala *Likert* bentuknya berupa pernyataan-pernyataan dengan 4 alternatif jawaban. Keempat jawaban tersebut adalah Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk pernyataan *favourable* jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat skor 4, Setuju (S) mendapat skor 3, Tidak Setuju (TS) mendapat skor 2 dan Sangat Tidak Setuju mendapat skor 1. Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable* jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat skor 1, Setuju (S) mendapat skor 2, Tidak Setuju (TS) mendapat skor 3 dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat skor 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran pada ketiga skala dalam penelitian dilakukan dengan teknik Kolmogorov Smirnov pada program SPSS versi 20 for IBM. Suatu skala dikatakan memiliki sebaran skor yang normal apabila hasil pengujian normalitas sebarannya memiliki $p > 0,05$. Hasil uji normalitas sebaran pada ketiga skala menunjukkan koefisien $Z = 0,899$ untuk skala Kebersyukura dan $Z = 0,980$ untuk skala Dukungan sosial serta $Z = 0,608$ untuk skala stres. Oleh karena ketiga skala memiliki $p > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ketiga skala penelitian memiliki sebaran skor yang normal.

Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas hubungan variabel kebersyukuran dengan dukungan sosial dan stres dilakukan dengan melihat harga koefisien F pada uji curve fit program SPSS versi 20 for IBM. Batasan yang dipergunakan adalah bila hasil uji tersebut

menunjukkan harga $p < 0,05$ maka kedua variabel penelitian dikatakan memiliki hubungan yang linier. Hasil uji linieritas hubungan antara variabel Kebersyukuran dengan Stres menunjukkan harga koefisien $F = 0,385$ pada $p = 0,006$ ($p < 0,05$), sementara variabel Dukungan Sosial dan Stres menunjukkan harga koefisien $F = 0,204$ pada $p = 0,006$ untuk variabel dukungan sosial dengan stres menunjukkan hubungan tidak linier sehingga diperlukan perhitungan analisis statistik non parametrik. Karena tidak memenuhi uji asumsi hipotesis anatara skala dukungan sosial (X2) dengan stres (Y). Sehingga uji asumsi tidak menggunakan analisis regresi yaitu menggunakan analisis non parametric sperman rho.

Berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan analisis sperman rho (uji statistic non parametric) Untuk analisis hubungan antara X1 (Kebersyukuran) dan Y (Stres) menunjukan nilai correlation coefficient $-0,118$ pada taraf signifikai $0,469$ ($p > 0,05$) yang berarti tidak ada korelasi antara kebersyukuran dengan stres. Untuk analisis hubungan anatara X2 (Dukungan sosial) dan Y (Stres) menunjukan nilai correlation coefficient $-0,139$ pada taraf signifikasi $0,392$ ($p > 0,05$) yang berarti tidak ada hubungan antara dukungan sosial dengan stres. HIpotesis yang menyatakan ada hubungan antara kebersyukuran dan dukungan sosial dengan stres ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan statsitik diatas menunjukan bahwa hubungan antara kebersyukuran dan dukungan sosial terhadap stres menunjukan adanya korelasi negatif tidak signifikan sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara kebersyukuran dan dukungan sosial terhadap stres ditolak. Artinya perlu pembahasan lebih lanjut tentang penyebab stres kerja pada karyawan tersebut.

PEMBAHASAN

Oleh karena tidak terpenuhinya uji asumsi maka hipotesis 1 yang berbunyi ada hubungan negatif antara kebersyukuran dan dukungan sosial dengan stres kerja. Semakin tinggi kebersyukuran dan dukungan sosial semakin rendah strse kerja, tidak dapat dilakukan analisis data karena harus dilakukan dengan menggunakan statistic non parametric. Hasil penelitian antara skala kebersyukuran dengan skala stres menunjukan bahwa terdapat korelasi negatif namun tidak signifikan. Hipotesis 2 yang berbunyi ada hubungan negatif antara kebersyukuran dengan stres kerja. Semakin tinggi kebersyukuran semakin rendah stres kerja ditolak.

Hasil penelitian antara skala dukungan sosial dan skala stres menunjukan bahwa terdapat korelasi negatif namun tidak signifikan. Hipotesis 3 yang berbunyi ada hubungan negatif anatara dukungan sosial dengan stres kerja. Semakin tinggi dukungan sosial semakin rendah stres kerja ditolak Berdasarkan observasi yang dilakukan indikator-indikator stres kerja sebenarnya terjadi pada karyawan seperti mudah marah, agresi verbal gangguan fisiologis dan kurangnya konsentrasi.

Indikator-indikator stres yang terlihat ini didukung oleh hasil wawancara terhadap karyawan bahwa karyawan akan merasa stres ketika mereka mendapatkan tekanan dari atasan. Selain adanya tekanan meskipun mereka bekerja secara tim akan tetapi kompetisi antar individu juga berjalan apalagi management perusahaan juga menerapkan sistem punishment terhadap karyawan yang memiliki tingkat performansi terendah. Penilaian individu tetap diterapkan meskipun target tim menjadi tujuan utamanya sehingga kompetisi antar individu menimbulkan stres pada karyawan.

Sementara rasa kebersyukuran dan dukungan sosial sudah didapatkan oleh karyawan, karyawan merasa mereka sudah memiliki rasa syukur yang tinggi dan mendapatkan dukungan sosial baik di dalam kantor maupun di luar kantor. Hipotesis yang menunjukkan adanya hubungan kebersyukuran dan dukungan sosial dapat mengurangi stres kerja tidak sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan adanya korelasi negatif tidak signifikan antara kebersyukuran dan dukungan sosial dengan stres kerja, yang berarti hipotesis ditolak atau tidak ada hubungan antara kebersyukuran dan dukungan sosial dengan stres kerja.

Hal ini ternyata dipengaruhi oleh subyek penelitian yang bersifat kontrak kerja maksimal 5 tahun kerja. Subyek penelitian yang bersifat kontrak kerja maksimal 5 tahun ini berdampak pada penelitian variabel yang diukur. Karena subyek penelitian merupakan karyawan kontrak yang memiliki masa kerja selama 5 tahun sehingga subyek tidak memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan. Penyebab stres kerja bukan kurangnya rasa kebersyukuran atau dukungan sosial karena meskipun karyawan bersyukur dan mendapatkan dukungan sosial yang tinggi tetapi mereka akan tetap keluar dari perusahaan setelah maksimal masa kontraknya habis. Sehingga kebersyukuran dan dukungan sosial tidak berpengaruh dengan stres kerja.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara dan observasi bahwa karyawan dalam perusahaan tersebut tidak memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan. Karyawan merasa apa yang dilakukan tidak akan mempengaruhi masa kerjanya. Sehingga karyawan hanya berorientasi pada hasil kerja yang dapat menghasilkan reward dari perusahaan atau bonus dari perusahaan saja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap karyawan salah satu Bank Swasta yang ada di kota Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara kebersyukuran dan dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan, yang berarti hipotesis penelitian yang berbunyi ada hubungan antara kebersyukuran dan dukungan sosial dengan stres kerja ditolak. Hubungan antara kebersyukuran dan stres kerja menunjukkan adanya korelasi negatif yang tidak signifikan terhadap stres kerja dan Hubungan antara dukungan sosial dan stres kerja juga menunjukkan adanya korelasi negatif yang tidak signifikan terhadap stres kerja. Hal ini dipengaruhi oleh subyek penelitian yang diambil adalah karyawan kontrak yang maksimal masa kerjanya hanya 5 tahun kerja. Sehingga berdampak dengan hasil variabel penelitian.

SARAN

1. Kepada Perusahaan

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 ada kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Oleh karena itu dikarenakan dari hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan antara kebersyukuran dan dukungan sosial terhadap stres kerja maka perusahaan diharapkan memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan management kerja yang lebih bisa meminimalisir terjadinya stres kerja. Sehingga karyawan tidak merasakan stres yang berlebihan

2. Kepada Peneliti lain

Bagi peneliti yang lain, yang akan meneliti dan memperluas topik yang sama hendaknya perlu mempertimbangkan lokasi subyek penelitian yang berbeda diharapkan peneliti melakukan pengamatan terhadap lokasi-lokasi yang mempunyai intensitas terjadinya perilaku stres yang lebih tinggi dan jumlah subyek yang lebih bervariasi sehingga sampel yang dikaji akan memiliki nilai yang lebih luas sebagai studi yang dibandingkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, J. 1995. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar .S. 2000. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Berlita A, (2014). Hubungan antara Sikap Syukur dan Kebermaknaan Hidup dengan Kesejahteraan Subjectiv Siswa MAN Yogyakarta 1. Tesis.. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- C, Peterson, (2002). A Conceptual and Empirical Topography. *Journal of Personality and Social Psychology* Vol 1 No 1 112-127
- Chaplin J.P, 2005. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Chapalan, 2005. *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepribadian terhadap Penyesuaian Diri*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Cooper, CL, (1996). *Occupational stress*. New York: Handbook Of Industrial Work and Organization Psychology
- Dwityanti, (2001). Stres Kerja di lingkungan DPRD Study tentang anggota DPR di kota Surabaya, Malang, dan Kabupaten Jember. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*. Vol 2. No 1, 31-37 Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Effendy, Y. (2012). *Rahasia Meraih Hidup Super Sukses*. Jakarta: Qultum Media
- Hadi, S. (2000). *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Handoyo, (2001). Hubungan antara Gaya kepemimpinan Transformasional dan Clasic dengan Stres Kerja pada Karyawan PDAM. Tesis. Surabaya: Universitas Airlangga Surabaya
- Hause, (2010). *Konsep Dukungan Sosial*, Jakarta: Gramedia
- Humpery D. 1999. *Pengaruh Stres*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu
- J, Stanly. (2013). *Teori Dasar Komunikasi Masa*. Surabaya: Salemba Humanika
- King, L. A. (2010). *Psikologi Umum Sebuah Pandangan Apresiatif Buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika
- Koyle, A. (2015). *Psicologia De La Organisation*. New York: Ensiklopedia
- Luthans F. (2006). *Psychological Capital*. New York: Wordlcac
- Mc Cullough, M. E, Emmons, R. A., Tsang, J. 2002. The Grateful Disposition. *Journal A Conceptual And Empirical Topography*. Vol 82. No 1, 112-127

- Myers. (2012). Psikologi Sosial Edisi 10 Buku 2, Jakarta: Salemba Humanika
- Pierce. (2010). Teori Dukungan Sosial. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Pramitasari A. 2016. Hubungan Kebersyukuran dan Keikhlasan dengan Kesejahteraan Subjective pada Guru SMA N 1 Sewon. Tesis. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
- Reiser,T. (2005). The Gratitude. Jakarta: PT Gramedia
- Robins SP. 2008, Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta: Salemba Empat
- Sarafiano, 1998. Health Psikology. New York: Biopsycosocial Interactions
- Suryabrata, 2004. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sukmaidamayanti Lyla, 2017. Pemaafan, Kebersyukuran dan Stres. Tesis.. Surabaya : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
- Susilowati, T.(2007). Hubungan antara Dukungan Sosial dan Motvasi terhadap Tingkat Stres Orang Tua Autis. Tesis.Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma
- Susilowati, A. (2007). Hubungan Antara Empati dan Dukungan Sosial terhadap Stres Orang Tua dari Anak Autis. Tesis. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Watkins, M. (2003). Gratitude and Happines Development of a measure of gratitude, and relationship with subjective well-being. Journal. Social Behavior & Personality Vol 75. No 5, 119-129