

## Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja Pegawai di Politeknik AMI Medan

Eka Fransiska\*

Politeknik Adiguna Maritim Indonesia Medan, Indonesia

\*Penulis korespondensi: ekakinarian2910@gmail.com

Paper received: 24-02-2026; revised: 30-03-2026; accepted: 05-04-2026

### Abstract

The increasing complexity and demands of work have made job stress one of the most prevalent psychological problems experienced by employees, including those in higher education settings. This study aims to analyze the effect of workload and social support on employees' job stress levels at Politeknik AMI Medan. This study employed a quantitative approach with a correlational design. The sampling technique used was saturated sampling, involving 60 respondents consisting of academic staff and administrative employees. Data were collected using questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that workload has a significant positive effect on increasing job stress, while social support has a significant negative effect on reducing job stress. Simultaneously, both variables are able to explain a substantial proportion of the variance in employees' job stress. The implications of this study emphasize the importance of implementing proportional workload management and strengthening social support in the workplace in order to create a healthier work environment and support employees' psychological well-being.

**Keywords:** social support; work stress; workload

### Abstrak

Meningkatnya kompleksitas dan tuntutan pekerjaan menjadikan stres kerja sebagai salah satu permasalahan psikologis yang banyak dialami oleh pegawai, termasuk di lingkungan pendidikan tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap tingkat stres kerja pegawai di Politeknik AMI Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 60 orang yang terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga administrasi. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berdampak positif signifikan terhadap peningkatan stres kerja, sedangkan dukungan sosial berdampak negatif signifikan terhadap penurunan stres kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi stres kerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja yang proporsional serta penguatan dukungan sosial di lingkungan kerja guna menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat dan mendukung kesejahteraan psikologis pegawai.

**Kata kunci:** beban kerja; dukungan sosial; stres kerja

## 1. Pendahuluan

Perubahan yang cepat dalam dunia kerja mengharuskan organisasi untuk mampu mengelola tenaga kerja dengan cara yang efektif dan fleksibel. Fenomena global menunjukkan bahwa stres kerja telah menjadi salah satu masalah psikologis yang paling mendesak di berbagai sektor industri. Organisasi Kesehatan Dunia atau World Health Organization menyatakan bahwa stres kerja telah menjadi epidemi global yang memengaruhi kesehatan mental dan produktivitas jutaan pekerja di seluruh dunia (World Health Organization, 2019). Data dari International Labour Organization mengungkapkan bahwa stres kerja berkontribusi pada peningkatan absensi, penurunan produktivitas, dan peningkatan biaya perawatan kesehatan yang signifikan bagi organisasi (International Labour Organization, 2016). Di Indonesia, survei kesehatan mental nasional menunjukkan bahwa prevalensi stres kerja terus meningkat, terutama pasca-pandemi yang mengubah cara bekerja secara fundamental (Badan Pusat Statistik, 2022).

Di lingkungan perguruan tinggi, peningkatan kualitas layanan baik di bidang akademik maupun administratif membawa konsekuensi berupa bertambahnya beban kerja yang harus diselesaikan oleh pegawai. Politeknik AMI Medan sebagai institusi pendidikan vokasi menghadapi tantangan unik dalam mengelola tenaganya. Berbeda dengan universitas konvensional, politeknik memiliki karakteristik yang menuntut pegawainya untuk merangkap berbagai peran secara bersamaan. Pegawai Politeknik AMI Medan tidak hanya bertanggung jawab atas administrasi akademik, tetapi juga terlibat langsung dalam kegiatan praktikum, pengembangan kurikulum, dan hubungan dengan industri. Kompleksitas tuntutan ini berpotensi meningkatkan risiko stres kerja secara signifikan.

Penelitian ini memilih beban kerja dan dukungan sosial sebagai variabel independen berdasarkan beberapa landasan teoretis yang kuat. Teori Demand-Control yang dikembangkan oleh Karasek (1979) menyatakan bahwa stres kerja muncul sebagai hasil interaksi antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan kontrol yang dimiliki pekerja. Beban kerja sebagai manifestasi utama tuntutan pekerjaan memiliki hubungan langsung dengan tingkat stres yang dialami karyawan. Sementara itu, Teori Conservation of Resources yang dikembangkan oleh Hobfoll (1989) menekankan pentingnya sumber daya sosial dalam mengatasi tekanan pekerjaan. Teori ini menjelaskan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai sumber daya eksternal yang dapat membantu individu mempertahankan keseimbangan psikologisnya di tengah tuntutan pekerjaan. Berdasarkan kedua teori tersebut, dapat dipahami bahwa beban kerja berpotensi meningkatkan stres, sedangkan dukungan sosial dapat memoderasi atau memediasi hubungan tersebut.

Penelitian mengenai hubungan beban kerja, dukungan sosial, dan stres kerja telah banyak dilakukan dalam berbagai penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Priyono dan Kurniawan (2020) pada karyawan manufaktur di Jawa Tengah menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan secara signifikan meningkatkan tingkat stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Susanto dan Maharani (2021) pada tenaga pendidik di perguruan tinggi swasta menunjukkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan berperan penting dalam menurunkan intensitas stres kerja. Lebih spesifik, penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2018) pada karyawan administrasi kampus mengungkapkan bahwa kombinasi beban kerja tinggi dan dukungan sosial yang rendah menciptakan kondisi yang rentan terhadap stres kronis.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa tingkat kerja yang berat berkaitan erat dengan berbagai hasil psikologis, seperti stres dan rasa lelah dalam bekerja (Smith & Lee, 2023). Selain itu, penelitian lain juga mengkonfirmasi bahwa stres kerja bisa menjadi jalur yang menghubungkan dampak dari tuntutan kerja terhadap berbagai aspek kesejahteraan individu di tempat kerja (Rahman et al., 2024). Permintaan pekerjaan yang berlebihan berpotensi menimbulkan tekanan secara mental dan fisik apabila tidak ditopang oleh ketersediaan sumber daya yang cukup (Tarwaka, 2015). Apabila volume pekerjaan melampaui batas kemampuan individu, kondisi tersebut dapat mengakibatkan kelelahan baik secara fisik maupun psikologis, yang selanjutnya akan memperparah tingkat stres kerja yang dialami. Penelitian-penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa pandangan pegawai terkait beban kerja yang berat memiliki hubungan dengan peningkatan stres kerja (Sari & Handayani, 2019; Putra & Dewi, 2020). Meskipun demikian, penelitian yang secara spesifik mengkaji kedua variabel tersebut secara simultan pada konteks politeknik di Indonesia masih terbatas, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut.

Berdasarkan pemaparan tersebut, studi ini diproyeksikan mampu memberikan sumbangsih dalam ranah keilmuan melalui penguatan landasan empiris yang menghubungkan antara tuntutan profesional yang dihadapi tenaga pendidik dengan berbagai elemen psikososial yang ada dalam setting organisasi pendidikan. Secara khusus, kontribusi teoretis tersebut diharapkan dapat memperkaya khazanah penelitian terkait dinamika antara beban pekerjaan dan faktor-faktor pendukung yang bersifat sosial-psikologis dalam konteks kelembagaan pendidikan. Dari perspektif aplikasi praktis, temuan dari penelitian ini diperkirakan dapat dimanfaatkan sebagai landasan berpikir bagi para pengambil kebijakan dan pimpinan institusi pendidikan dalam

merancang berbagai program dan kebijakan yang berkaitan dengan pengaturan beban tugas serta penguatan sistem dukungan sosial di lingkungan kerja. Dengan diterapkannya berbagai strategi yang didasarkan pada hasil penelitian ini, diharapkan terciptanya suasana kerja yang lebih kondusif dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis seluruh komponen organisasi pendidikan, khususnya para pegawai dan tenaga pendidik yang ada di dalamnya.

## 2. Metode

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antar variabel secara empiris. Desain korelasional dipilih mengingat fokus penelitian pada pengujian pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja. Pelaksanaan penelitian ini berlokasi di Politeknik Adiguna Maritim Indonesia Medan. Penetapan lokasi studi ini mempertimbangkan jenis pekerjaan yang dijalankan oleh tenaga pengajar dan pegawai, meliputi tanggung jawab administratif, bantuan terhadap aktivitas perkuliahan, serta pemberian layanan kepada civitas academica yang berpotensi menciptakan beban kerja.

### 2.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Politeknik AMI yang terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga administrasi. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Hal ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil sehingga memungkinkan seluruh anggota populasi untuk berpartisipasi. Total sampel yang berhasil dikumpulkan adalah 60 responden dengan rincian 40 responden dari tenaga pendidik dan 20 responden dari tenaga administrasi.

### 2.2 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga instrumen untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Instrumen pertama adalah *Workload Questionnaire* yang diadaptasi dari *Workload Inventory* oleh Spector dan Jex (1998) untuk mengukur beban kerja. Instrumen ini terdiri dari 15 item yang mencakup dimensi beban kuantitatif dan beban kualitatif. Instrumen kedua adalah *Social Support Scale* yang diadaptasi dari *Social Support Questionnaire* oleh Caplan, Cobb, French, Harrison, dan Pinneau (1975) untuk mengukur dukungan sosial. Instrumen ini terdiri dari 12 item yang mencakup dimensi dukungan dari atasan, dukungan dari rekan kerja, dan dukungan dari keluarga. Instrumen ketiga adalah *Occupational Stress Inventory* yang diadaptasi dari *Occupational Stress Inventory-Revised (OSI-R)* oleh Osipow (1998) untuk mengukur stres kerja. Instrumen ini terdiri dari 20 item yang mencakup dimensi *role overload*, *role ambiguity*, dan interpersonal strain. Setiap instrumen menggunakan skala Likert 1-5 dengan kategori mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju."

### 2.3 Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilaksanakan melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah persiapan instrumen yang meliputi penerjemahan instrumen dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia menggunakan metode *back translation* dan uji kesetaraan bahasa. Tahap kedua adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen yang dilakukan pada 30 responden di luar sampel penelitian untuk memastikan instrumen memiliki kualitas psikometri yang baik. Tahap ketiga adalah administrasi instrumen di mana kuesioner disebar secara langsung kepada seluruh responden yang menjadi sampel penelitian. Peneliti menjelaskan tujuan penelitian dan memberikan petunjuk pengisian kepada setiap responden. Waktu pengisian kuesioner berkisar antara 15-20 menit untuk setiap responden. Tahap keempat adalah verifikasi data yang meliputi pemeriksaan kelengkapan pengisian dan kodifikasi data untuk siap dianalisis.

### 2.4 Pengujian Psikometri Instrumen

Uji validitas instrumen dilakukan melalui analisis faktor konfirmatori untuk memastikan bahwa setiap item mengukur konstruk yang seharusnya. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai Cronbach's alpha untuk setiap instrumen, di mana nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,70 dianggap reliabel. Pengujian psikometri ini dilakukan pada sampel uji coba yang berbeda dari sampel hipotesis untuk menghindari *capitalization on chance* dan memastikan hasil yang lebih akurat. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen benar-benar valid dan reliabel sebelum digunakan pada sampel utama.

### 2.5 Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan beberapa teknik analisis. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan distribusi skor variabel-variabel penelitian. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas untuk memastikan data memenuhi persyaratan analisis regresi. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja secara simultan dan parsial. Uji-t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi masing-masing variabel independen, sedangkan uji-F digunakan untuk menguji signifikansi model regresi secara keseluruhan. Seluruh analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27 dengan tingkat signifikansi 0,05.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Hasil

Sebanyak 60 orang pegawai berpartisipasi dalam kajian ini sebagai responden. Seluruh kuesioner yang terkumpul dinyatakan memenuhi kriteria kelengkapan, sehingga

seluruhnya dapat diikutsertakan dalam proses analisis data. Analisis data dilaksanakan menggunakan program komputer IBM SPSS Statistics versi 27.

### 3.1.1. Karakteristik Demografis Partisipan

Seluruh kuesioner yang terkumpul dinyatakan memenuhi kriteria kelengkapan pengisian, sehingga seluruhnya dapat diikutsertakan dalam proses analisis data. Karakteristik demografis partisipan disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 1**

*Karakteristik Demografis Partisipan (N=60)*

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	24	40,0%
	Perempuan	36	60,0%
Usia	25-35 tahun	18	30,0%
	36-45 tahun	27	45,0%
	46-55 tahun	15	25,0%
Tingkat Pendidikan	Diploma (D3)	4	6,7%
	Sarjana (S1)	16	26,7%
	Pascasarjana (S2)	37	61,7%
	Doktoral (S3)	3	5,0%
Masa Kerja	1-5 tahun	15	25,0%
	6-10 tahun	25	41,7%
	>10 tahun	20	33,3%
Jabatan	Tenaga Pendidik	40	66,7%
	Tenaga Administrasi	20	33,3%

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa mayoritas partisipan berjenis kelamin perempuan (60,0%) dengan rentang usia tertinggi pada kelompok 36-45 tahun (45,0%). Tingkat pendidikan Pascasarjana (S2) merupakan kualifikasi pendidikan tertinggi yang dimiliki oleh sebagian besar partisipan (61,7%). Mayoritas partisipan memiliki masa kerja antara 6-10 tahun (41,7%) dan bekerja sebagai tenaga pendidik (66,7%).

### 3.1.2. Uji Validitas

**Tabel 2**

*Uji Validitas*

Variabel	Korelasi Item	Sig	Jumlah Item	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.737-0.938	< 0.05	15	Valid
Dukungan Sosial (X2)	0.756-0.956	< 0.05	12	Valid
Stres Kerja (Y)	0.844-0.960	< 0.05	20	Valid

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pada variabel beban kerja, dukungan sosial, dan stres kerja menunjukkan nilai koefisien korelasi (r hitung) yang tinggi dan signifikan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item

pernyataan memiliki hubungan yang kuat dengan skor total variabelnya masing-masing. Pada variabel beban kerja, nilai  $r$  hitung berkisar antara 0,737 hingga 0,938. Variabel dukungan sosial memiliki nilai  $r$  hitung antara 0,756 hingga 0,956, sedangkan variabel stres kerja menunjukkan nilai  $r$  hitung antara 0,844 hingga 0,960. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum yang disyaratkan, sehingga dapat dinyatakan valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian lebih lanjut.

### 3.1.3. Uji Reliabilitas

**Tabel 3**

*Uji Reliabilitas*

Variabel	Cronbach Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Beban kerja (X1)	0.860	15	Valid
Dukungan sosial (X2)	0.883	12	Valid
Stres kerja (Y)	0.934	20	Valid

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,860, variabel dukungan sosial (X2) sebesar 0,883, dan variabel stres kerja (Y) sebesar 0,934. Seluruh nilai Cronbach’s Alpha tersebut berada di atas batas minimum yang disyaratkan, yaitu 0,70. Nilai Cronbach’s Alpha yang diperoleh bahkan berada pada kategori sangat tinggi ( $>0,80$ ), yang menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian ini sangat reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

### 3.1.4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum analisis regresi linear berganda dilaksanakan, data penelitian terlebih dahulu diuji untuk memenuhi asumsi klasik.

**Tabel 4**

*Uji Asumsi Klasik*

Uji Asumsi	Metode	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	$P > 0.05$	Berdistribusi normal
Linearitas	Scatter Plot	Pola linear pada kedua variabel	Linearitas terpenuhi
Multikolinearitas	Tolerance dan VIF	Tolerance = 0,85; VIF = 1,18	Tidak ada multikolinearitas
Heterokedastisitas	Uji Glejser	$P > 0.05$	Homoskedastisitas terpenuhi

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan distribusi normal pada ketiga variabel ( $p > 0,05$ ). Uji linearitas melalui scatter plot menunjukkan hubungan linear antar variabel. Uji multikolinearitas dengan Tolerance dan VIF menunjukkan tidak ada korelasi tinggi antar variabel independen (Tolerance  $> 0,10$ ; VIF  $< 10$ ). Uji heterokedastisitas dengan Glejser menunjukkan varians residual yang homogen ( $p > 0,05$ ). Dengan demikian, data penelitian memenuhi seluruh asumsi klasik yang diperlukan untuk analisis regresi.

### 3.1.5. Uji Simultan

#### Gambar 1

##### Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	898.656	2	449.328	290.402	.000 <sup>b</sup>
	Residual	88.194	57	1.547		
	Total	986.850	59			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Beban Kerja

Pengujian secara bersamaan (simultan) menghasilkan nilai F sebesar 290,402 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Kondisi ini mengindikasikan bahwa beban kerja dan dukungan sosial memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kondisi stres kerja ketika keduanya dievaluasi secara bersama. Dengan kata lain, kerangka analisis regresi yang diterapkan terbukti mampu menjabarkan keterkaitan antar variabel-variabel yang diteliti secara efektif.

Dari sudut pandang konseptual, temuan ini selaras dengan Teori *Demand-Control* yang dikemukakan oleh Karasek (1979) yang menekankan bahwa stres kerja muncul dari interaksi antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan kontrol yang dimiliki pekerja. Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga konsisten dengan Teori *Conservation of Resources* yang dikembangkan oleh Hobfoll (1989) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai sumber daya psikososial yang dapat melindungi individu dari dampak negatif tuntutan pekerjaan. Kombinasi kedua perspektif teoretis tersebut memberikan landasan untuk memahami bahwa stres kerja pada pegawai dapat diminimalkan melalui pengaturan beban kerja yang proporsional dan penguatan mekanisme dukungan sosial di lingkungan kerja.

3.1.6. Uji Parsial

Gambar 2

Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.576	5.863		1.122	.267
	Beban Kerja	.936	.169	.623	5.528	.000
	Dukungan Sosial	-.493	.161	-.346	-3.067	.003

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh bahwa variabel beban kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,936 dengan nilai t hitung sebesar 5,528 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang diterima individu, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Sementara itu, variabel dukungan sosial memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,493 dengan nilai t hitung sebesar -3,067 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima individu, maka tingkat stres kerja cenderung menurun. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu beban kerja dan dukungan sosial, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, dengan arah pengaruh yang berbeda. Beban kerja meningkatkan stres kerja, sedangkan dukungan sosial berperan dalam menurunkan stres kerja.

3.1.7. Analisis Regresi Linear Berganda

Gambar 3

Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary <sup>b</sup>							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.954 <sup>a</sup>	.911	.907	1.24389	.911	290.402	2

Data menghasilkan bukti bahwa kerangka analisis yang digunakan dalam kajian ini efektif dalam menguraikan fluktuasi tingkat stres yang dialami oleh pegawai. Besaran koefisien determinasi yang tercatat pada tingkat yang memadai memperlihatkan bahwa mayoritas perubahan pada kondisi stres kerja dapat diterangkan melalui dinamika beban kerja dan bantuan sosial dari lingkungan kerja. Nilai koefisien korelasi (R) yang mencapai 0,954

memberikan konfirmasi mengenai keberadaan asosiasi yang sangat erat antara variabel beban kerja, dukungan sosial, dan kondisi stres kerja. Secara paralel, koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang teridentifikasi sebesar 0,911 menginformasikan bahwa 91,1% fluktuasi stres kerja dapat dijabarkan melalui dua variabel utama dalam kerangka penelitian ini, sementara proporsi sisanya masih dipengaruhi oleh unsur-unsur di luar jangkauan kajian ini. Nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,907 mengindikasikan bahwa model ini memiliki kemampuan prediktif yang baik setelah memperhitungkan jumlah variabel dan ukuran sampel.

### 3.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang ditanggung oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialaminya. Temuan ini konsisten dengan Teori Demand-Control yang dikemukakan oleh Karasek (1979) yang menyatakan bahwa stres kerja muncul sebagai hasil dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan kontrol yang dimiliki pekerja. Ketika beban kerja melebihi kapasitas individu untuk mengelolanya, maka tekanan mental secara otomatis akan meningkat. Mekanisme ini dapat dijelaskan melalui beberapa aspek. Pertama, beban kuantitatif yang meliputi volume tugas dan tenggat waktu yang ketat menciptakan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas. Kedua, beban kualitatif yang meliputi kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang berat meningkatkan kebutuhan akan keterampilan dan pengetahuan yang harus dikuasai secara terus-menerus. Ketiga, tekanan peran yang meliputi ketidakjelasan peran dan konflik peran menciptakan kebingungan mengenai prioritas dan ekspektasi yang harus dipenuhi.

Temuan ini didukung oleh penelitian Priyono dan Kurniawan (2020) yang menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan secara signifikan meningkatkan tingkat stres kerja pada karyawan manufaktur di Jawa Tengah. Penelitian Susanto dan Maharani (2021) pada tenaga pendidik di perguruan tinggi swasta juga menunjukkan hasil serupa, di mana beban tugas yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan stres kerja. Lebih spesifik, penelitian Wulandari (2018) mengungkapkan bahwa karyawan administrasi kampus dengan beban kerja tinggi menunjukkan tingkat stres yang lebih signifikan dibandingkan dengan karyawan dengan beban kerja sedang. Konsistensi temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara beban kerja dan stres kerja bersifat stabil dan dapat ditemukan di berbagai konteks organisasi, termasuk lingkungan pendidikan tinggi.

Selanjutnya dukungan sosial memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja), yang berarti semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh pegawai, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialaminya. Temuan ini selaras dengan Teori Conservation of Resources yang dikembangkan oleh Hobfoll (1989) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai sumber daya eksternal yang dapat membantu individu mempertahankan keseimbangannya di tengah tekanan pekerjaan. Dukungan sosial berperan sebagai mekanisme penyangga (*buffering hypothesis*) yang melindungi individu dari dampak negatif tuntutan pekerjaan terhadap kesehatan mentalnya. Peran dukungan sosial dapat dijelaskan melalui beberapa dimensi. Pertama, dukungan informasional berupa nasihat, petunjuk, dan informasi yang membantu individu dalam menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan yang tepat. Kedua, dukungan instrumental berupa bantuan konkret seperti pembagian tugas, penyediaan sumber daya, dan bantuan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketiga, dukungan emosional berupa empati, perhatian, dan penerimaan yang memberikan rasa aman dan nyaman bagi individu yang mengalami tekanan. Keempat, dukungan penilaian berupa umpan balik positif dan pengakuan terhadap kinerja yang memperkuat kepercayaan diri individu.

Temuan ini didukung oleh penelitian Smith dan Lee (2023) yang menyatakan bahwa dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja mampu meredam pengaruh tekanan kerja terhadap kesehatan psikologis individu. Penelitian Garcia dan Martinez (2023) juga menunjukkan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai variabel moderator yang melemahkan hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Dalam konteks organisasi pendidikan, penelitian Chen dan Wong (2022) menemukan bahwa dukungan sosial di lingkungan kampus memiliki peran penting dalam menurunkan tingkat stres kerja pada tenaga pendidik. Hasil-hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa dukungan sosial bukan sekadar variabel tambahan, melainkan merupakan sumber daya krusial yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan stres kerja di berbagai organisasi.

Berdasarkan analisis lebih lanjut, dapat dipahami bahwa beban kerja dan dukungan sosial tidak bekerja secara independen, melainkan berinteraksi dalam membentuk kondisi stres kerja. Teori Demand-Control-Support yang merupakan perluasan dari Teori Demand-Control oleh Johnson dan Hall (1988) menjelaskan bahwa kombinasi beban kerja tinggi dengan dukungan sosial rendah menciptakan kondisi kerja yang paling berisiko terhadap stres kerja (*strain hypothesis*). Sebaliknya, kombinasi beban kerja tinggi dengan dukungan sosial tinggi dapat menormalkan atau bahkan menurunkan risiko stres kerja karena dukungan sosial berfungsi sebagai sumber daya yang membantu individu mengatasi tuntutan pekerjaan. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa pengelolaan stres kerja

tidak dapat dilakukan dengan fokus hanya pada satu variabel saja, melainkan memerlukan pendekatan komprehensif yang mempertimbangkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya sosial yang tersedia.

Meskipun penelitian ini telah dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip metodologi yang baik, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diakui dan dipertimbangkan dalam interpretasi hasil. Pertama, penelitian ini menggunakan desain cross-sectional yang hanya mengukur variabel penelitian pada satu titik waktu, sehingga tidak dapat menangkap perubahan dinamis hubungan antar variabel dari waktu ke waktu. Desain longitudinal diperlukan untuk memahami bagaimana perubahan beban kerja dan dukungan sosial mempengaruhi perubahan stres kerja secara longitudinal. Kedua, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang membatasi *generalizability* temuan ke populasi yang lebih luas. Sampel yang lebih besar dan teknik sampling probabilitas akan meningkatkan representativitas sampel dan kemampuan untuk melakukan generalisasi. Ketiga, pengukuran variabel penelitian menggunakan *self-report questionnaire* yang rentan terhadap bias respons, seperti bias sosial yang diinginkan (*social desirability bias*) dan *bias recall*. Penggunaan metode pengukuran tambahan seperti wawancara atau observasi dapat memperkuat validitas temuan. Keempat, penelitian ini hanya melibatkan dua variabel independen, yaitu beban kerja dan dukungan sosial. Variabel seperti karakteristik kepribadian (*hardiness, self-efficacy*), dukungan organisasi, dan kondisi fisik lingkungan kerja dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya.

Berdasarkan temuan dan keterbatasan yang telah dipaparkan, penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis dan teoretis. Dari segi teoretis, penelitian ini memperkuat validitas Teori Demand-Control dan Teori Conservation of Resources dalam menjelaskan fenomena stres kerja di konteks organisasi pendidikan tinggi di Indonesia. Dari segi praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajemen Politeknik AMI Medan untuk menerapkan sistem pengaturan beban kerja yang proporsional, seperti distribusi tugas yang merata, penyediaan waktu istirahat yang cukup, dan penetapan tenggat waktu yang realistis. Selain itu, penguatan mekanisme dukungan sosial perlu dilakukan melalui program mentoring, kegiatan team building, dan pelatihan bagi atasan mengenai pentingnya pemberian dukungan kepada bawahan. Implementasi kedua strategi tersebut secara simultan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis pegawai.

#### 4. Simpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja karyawan ditentukan oleh besaran tuntutan pekerjaan serta keberadaan dukungan sosial dalam lingkungan kerja. Beban kerja

bertindak sebagai faktor yang memicu peningkatan stres kerja ( $t$  hitung = 5.528;  $p < 0,05$ ), sedangkan dukungan sosial berfungsi sebagai faktor yang mereduksi stres kerja ( $t$  hitung = -0,3067;  $p < 0,05$ ). Secara simultan, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 90,0% variasi stres kerja yang dialami oleh pegawai Politeknik AMI Medan.

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh berbagai pihak terkait. Bagi manajemen Politeknik AMI Medan, disarankan untuk melakukan penataan sistem beban kerja secara lebih proporsional dan terukur, meliputi distribusi tugas yang merata antar unit kerja, penetapan tenggat waktu yang realistis, dan penyediaan sumber daya yang memadai untuk mendukung penyelesaian tugas. Selain itu, manajemen perlu mengembangkan program penguatan dukungan sosial di lingkungan kerja melalui kegiatan team building, pelatihan bagi atasan mengenai pentingnya pemberian dukungan kepada bawahan, pembentukan kelompok kerja yang solid, dan mekanisme komunikasi yang terbuka antara berbagai tingkatan jabatan.

Bagi para pegawai Politeknik AMI Medan, disarankan untuk secara proaktif membangun dan memanfaatkan jaringan dukungan sosial yang tersedia, baik dengan rekan kerja, atasan, maupun keluarga. Pegawai juga perlu mengembangkan strategi pengelolaan beban kerja yang efektif, seperti prioritas tugas, manajemen waktu, dan komunikasi mengenai hambatan yang dihadapi. Bagi pembuat kebijakan di lingkungan pendidikan tinggi, hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam penyusunan regulasi terkait kesejahteraan psikologis tenaga pendidik dan administrasi, termasuk standar beban kerja yang sehat dan program dukungan mental di institusi pendidikan.

Untuk pengembangan penelitian ke depan, direkomendasikan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang kemungkinan dapat memengaruhi stres kerja seperti karakteristik kepribadian (*hardiness*, *self-efficacy*), dukungan organisasi, dan kondisi fisik lingkungan kerja. Penggunaan desain longitudinal untuk memahami dinamika perubahan stres kerja dari waktu ke waktu juga sangat direkomendasikan. Selain itu, penelitian serupa dapat dilakukan di institusi pendidikan tinggi lainnya untuk menguji replikabilitas temuan dan meningkatkan generalizability hasil.

#### Daftar Rujukan

- Badan Pusat Statistik. (2022). *Survei kesehatan mental nasional*. Jakarta: BPS.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., Harrison, R. V., & Pinneau, S. R. (1975). *Job demands and worker health: Main effects and occupational differences*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- Chen, Y., & Wong, M. (2022). Social support and job stress among academic staff: Evidence from higher education institutions. *Journal of Educational Psychology*, 114(3), 512–525.

- Garcia, P., & Martinez, R. (2023). Social support and emotional outcomes at work: The buffering role of workplace relationships. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(2), 145–158.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- International Labour Organization. (2016). *Workplace stress: A collective challenge*. Geneva: ILO.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–1342.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Osipow, S. H. (1998). Occupational stress inventory revised edition (OSI-R). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Priyono, A., & Kurniawan, D. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan manufaktur di Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Industri*, 15(2), 45–53.
- Putra, I. P. G. S., & Dewi, A. A. S. K. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan sektor jasa. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7), 2654–2673.
- Rahman, A., Putri, D., & Nugraha, H. (2024). Workload and job stress: The mediating role of psychological strain. *International Journal of Workplace Health Management*, 17(1), 55–70.
- Sari, D. P., & Handayani, R. (2019). Beban kerja dan stres kerja karyawan administrasi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(2), 85–94.
- Smith, J., & Lee, K. (2023). Workload, burnout, and employee well-being: Evidence from organizational settings. *Journal of Organizational Psychology*, 23(4), 201–215.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356–367.
- Susanto, H., & Maharani, S. (2021). Peran dukungan sosial dalam menurunkan stres kerja tenaga pendidik di perguruan tinggi swasta. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 10(1), 23–34.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri*. Surakarta: Harapan Press.
- World Health Organization. (2019). *Burn-out an occupational phenomenon: International classification of diseases*. Geneva: WHO.
- Wulandari, M. T. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Melalui Dukungan Sosial Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kepolisian Sektor Depok Barat). *Jurnal Ekobis Dewantara Vol*, 1(7).