

Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator dalam Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis dengan Stres Kerja pada Pekerja Paruh Waktu

Oksa Lawdy Tanjung

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

oksa339@gmail.com

ABSTRACT

Every personnel in an organization always wants low work stress in carrying out their duties wherever they are, but there are still not many studies that specifically analyze how the psychological condition of part-time workers is vulnerable to experiencing work stress while working. This study aims to determine whether there is an effect of psychological well-being on work stress with the role of social support as a moderator variable.

Keywords: social support, psychological well-being, work stress

ABSTRAK

Setiap personel di sebuah organisasi selalu saja mendambakan stres kerja yang rendah dalam menjalankan tugas dimana pun berada, namun masih belum banyak penelitian yang khusus menganalisis bagaimana kondisi psikologis pekerja paruh waktu yang rentan mengalami stres kerja saat bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap stres kerja dengan peran dukungan sosial sebagai variabel moderator.

Kata Kunci: dukungan sosial, kesejahteraan psikologis, stres kerja

PENDAHULUAN

Pada jaman sekarang ini, banyak individu yang ditemukan kurang sejahtera secara psikologis karena tidak memiliki komponen-komponen dari kesejahteraan psikologis. Hal ini juga berlaku bagi pekerja paruh waktu. Salah satu pekerjaan yang menuntut tingginya kesejahteraan psikologis adalah pekerjaan yang memiliki rotasi kerja seperti yang dilakukan oleh pekerja paruh waktu. Pekerja paruh waktu dikenal dengan seseorang yang melakukan pekerjaan yang memiliki jadwal rotasi kerja yang tidak biasa (Korompelli et al, 2014) Pekerja paruh waktu merupakan salah satu pekerja yang rentan terhadap rendahnya kesejahteraan psikologis dan kualitas hidup (Kim et al., 2016), menurunnya kondisi kesehatan seperti mengalami gangguan tidur, gangguan metabolisme tubuh, dan penyakit kardiovaskular serta memiliki kecenderungan meningkatnya kecelakaan dalam bekerja (Moradi et al., 2014).

Studi terdahulu berfokus dalam meneliti kesehatan fisik pekerja paruh waktu terutama pada profesi perawat atau tenaga kesehatan perempuan. Korompelli et al., (2014) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan terutama perawat wanita melaporkan tingkat gangguan tidur lebih tinggi dibandingkan perawat pria dan menunjukkan rendahnya kepuasan dalam bekerja saat tingginya tekanan kerja tidak sejalan dengan

dukungan dari organisasi (Von Treuer, Fuller Tyszkiewicz, & Little, 2016). Studi longitudinal milik Kim et al., (2016) pada 2238 pekerja perempuan di Korea Selatan menunjukkan bahwa perempuan yang bekerja secara paruh waktu menunjukkan penurunan kesehatan secara fisik per tahunnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan di Indonesia menunjukkan bahwa pekerja paruh waktu di berbagai bidang industri hanya berfokus kepada perubahan yang bersifat fisiologis, seperti tekanan darah (Fitriani & Nilamsari, 2017) gangguan tidur (Saraswati & Paskarini, 2018) dan kelelahan kerja (Adi, Suwandono, & Lestyanto, 2013) dan belum banyak yang menilik dari sisi kesejahteraan psikologis secara langsung. Padahal, berdasarkan hasil riset milik McHugh, Farley, dan Rivera (2020) dengan studi kualitatif menyatakan bahwa kerja paruh waktu yang dilakukan oleh pekerja mempengaruhi kesejahteraan psikologis secara holistik.

Banyak faktor yang dapat menurunkan kesejahteraan psikologis pada pekerja paruh waktu, salah satunya adalah rotasi bekerja yang tidak biasa dalam bekerja sering kali menjadi sumber stresor. Hal tersebut dikarenakan absennya mereka dalam kehidupan keluarga dan sosial yang bisa menjadi sumber dukungan sosial (Almondes & Araujo, 2009). Selain itu, faktor fisiologis seperti gangguan tidur yang bisa meningkatkan jumlah kecelakaan kerja (Saraswati & Paskarini, 2018).

Jalagat (2017) menjelaskan bahwa kesejahteraan pada karyawan terkait dengan keadaan mental dan fisik karyawan yang dapat dipengaruhi oleh stres kerja yang dialaminya. Stres kerja tersebut merupakan hasil akumulasi perasaan berada di bawah tekanan secara terus-menerus sehingga menimbulkan kecemasan karena kondisi kerja yang membuattertekan (Macovei, 2016). Ryff (1995) menyatakan sejahtera secara psikologis tidak hanya bebas dari stres atau masalah mental lainnya. Kesejahteraan psikologis didasarkan pada dukungan sosial yang baik, dukungan sosial merujuk pada adanya interaksi, bantuan, dan hubungan positif antara individu dengan orang-orang di sekitarnya, seperti keluarga, teman, rekan kerja, dan komunitas. Sejahtera secara psikologis dapat ditentukan dari berbagai komponen seperti kemampuan dalam penerimaan terhadap diri, mampu menjalin hubungan positif dengan orang lain, mandiri, memiliki kemampuan dalam penguasaan lingkungan, memiliki tujuan hidup, serta memiliki pertumbuhan pribadi (Ryff, 1989). Penting untuk mencari dan memelihara dukungan sosial yang positif dalam kehidupan kita. Melibatkan diri dalam hubungan yang saling mendukung, mencari dukungan dari orang-orang terdekat, dan membangun jaringan sosial yang sehat dapat berkontribusi pada kesejahteraan psikologis yang lebih baik.

Dukungan sosial adalah penyediaan sumber psikologis dan material dari jaringan sosial yang ditujukan untuk bermanfaat bagi kemampuan individu dalam mengatasi stres (Cohen, dalam Oktarina, Cahyadi, & Susanto, 2021). Terpenuhinya kebutuhan dasar untuk hidup dari pekerja paruh waktu tidak menjamin para pekerja paruh waktu dapat memiliki stress kerja yang rendah. Masih banyak pekerja paruh waktu yang ditemukan jauh dari katasejahtera secara psikologis. Kurangnya dukungan sosial yang di dapatkan oleh para pekerjaparuh waktu dapat mempengaruhi stress kerja yang tinggi.

Dukungan sosial memiliki hubungan yang signifikan dengan pengelolaan dan pengurangan stres kerja. Ketika individu merasa didukung oleh orang-orang di sekitarnya, baik di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja, mereka cenderung memiliki sumber daya emosional, informasional, dan praktis yang dapat membantu mereka mengatasi stres yang timbul dalam lingkungan kerja. Dengan adanya dukungan sosial yang baik, individu dapat merasa lebih mampu mengatasi dan menangani stres kerja. Oleh karena itu, memelihara hubungan yang positif dan saling mendukung di lingkungan kerja dapat memiliki dampak yang signifikan dalam mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis individu. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Schwarzer, R., & Knoll, N. (2007) yang mengemukakan bahwa dukungan sosial memainkan peran kunci dalam stres kerja. Misalnya, telah dipelajari pada pasien dengan kondisi kesehatan yang parah, seperti infark miokard dan kanker, dan selama fase pemulihan. Menurut teori stres transaksional (Lazarus & Folkman, 1984), dukungan sosial merupakan salah satu faktor sumber yang mempengaruhi stres kerja. Semakin banyak dukungan yang didapatkan oleh seseorang, maka semakin rendah pula stress kerja yang dapat terjadi.

Penelitian ini memandang dukungan sosial sebagai faktor pendukung dari adanya sumberdaya personal yang dimiliki (kesejahteraan psikologis) sebagai respon dari stress kerja dan sif kerja (rotasi kerja) yang tidak menentu sebagai tuntutan kerja. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini berasumsi bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang didapatkan oleh seseorang, akan menghasilkan tingginya kesejahteraan psikologis dan akan berpengaruh pada turunnya stress kerja yang dialami oleh para pekerja paruh waktu. Sehingga, penelitian ini bertujuan untuk menjawab hipotesis tentang bagaimana peran dukungan sosial dalam hubungan antara kesejahteraan psikologis terhadap stress kerja pada pekerja paruh waktu.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian digunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivis hal ini digunakan untuk meneliti atau menguji populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data menggunakan metode kuantitatif atau statistik yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2019:16). Objek pada penelitian ini adalah variabel yang diteliti oleh peneliti adalah Pekerja Paruh Waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dukungan Sosial

Sarafino (2002) menyatakan bahwa dukungan sosial adalah respons antara individu yang bersifat timbal balik, di mana jika individu memberikan pertolongan kepada individu lain, maka individu tersebut juga akan memberikan pertolongan. Menurut Johnson (2013), dukungan sosial adalah suatu pertukaran hubungan dari sumber-sumber yang bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan. Adapun,

peningkatan kesejahteraan terjadi apabila terdapat seseorang yang menjadi andalan untuk memberi pertolongan, penerimaan, perhatian, dan dorongan pada waktu terjadi musibah atau pada waktu mengalami kesusahan.

Terdapat lima aspek dukungan sosial yang diungkapkan oleh Sarafino (2002). Pertama, dukungan emosional, yaitu memberikan rasa perhatian, kepedulian, dan empati kepada individu yang bersangkutan. Kedua, dukungan penghargaan, yaitu memberikan penghargaan positif kepada seseorang atas apa yang telah dicapai sebagai ungkapan hormat. Ketiga, dukungan instrumental merupakan dukungan berupa pertolongan secara langsung, misalnya memberi pertolongan pada saat mendapat tugas ketika mengalami stres atau

bantuan finansial berupa pinjaman uang. Keempat, dukungan informasi adalah dukungan seperti pengarahan atau saran dan respons cara mencari solusi saat ada masalah. Dukungan ini sering didapatkan dari orang-orang terdekat, seperti sahabat, atasan, rekan kerja, atau bahkan para profesional, seperti psikolog atau dokter. Kelima, dukungan jaringan sosial, yaitu memberikan rasa kebersamaan kepada individu bahwa individu tersebut merupakan anggota dari kelompok dengan minat yang sama. Adanya rasa bersama antar anggota kelompok akan membuat individu merasa mendapatkan dukungan.

Apabila individu tidak mampu menyelesaikan tuntutan tersebut, individu akan cenderung memiliki pengalaman emosi yang tidak menyenangkan, perasaan hati yang tidak menyenangkan, dan merasa sedih. Namun, apabila individu dalam menyelesaikan tuntutan peran mendapatkan dukungan, perhatian, informasi, dan penghargaan dari keluarga dan rekan kerjanya, maka individu cenderung merasakan emosi positif dan persepsi positif. Perasaan emosi positif dan persepsi positif, seperti kesenangan, keceriaan, kasih sayang, perasaan penuh antusias, dan kebahagiaan akan mengarahkan individu memiliki kesejahteraan yang baik (Pratiwi dkk., 2018).

Dukungan sosial adalah pertukaran antara setidaknya dua individu yang menjadi penyedia atau penerima sumber dukungan yang mampu meningkatkan kesejahteraan penerimanya (Shumaker & Brownell, 1984). Lingkungan sosial yang termasuk dalam dukungan sosial adalah dukungan keluarga, teman dan orang berharga (Zimet dkk., 1988). Dukungan sosial ini sangat penting bagi mahasiswa dalam membantu melaksanakan tugas perkembangannya. Sesuai dengan pernyataan dari Luyckx dkk. (2007) yang menyatakan bahwa dukungan sosial yang seimbang mampu menstimulasi individu dalam menjadi mandiri dan mengeksplorasi identitasnya. Individu yang memiliki dukungan sosial yang kuat mampu memberikan dampak yang positif bagi kesehatan mentalnya.

Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sintiawati (2017) yang mengemukakan bahwa dukungan sosial memiliki peran positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Dengan demikian maka semakin tinggi dukungan sosial maka akan meningkatkan juga kesejahteraan psikologis. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah nilai dukungan sosial maka membuat rendah kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hasil analisis data tambahan, diperoleh hasil bahwa dukungan dari keluarga merupakan dukungan yang signifikan dalam membentuk peningkatan kesejahteraan psikologis.

Selain memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis, dukungan sosial juga berpengaruh pada stress kerja. Dengan adanya dukungan sosial yang baik, individu dapat merasa lebih mampu mengatasi dan menangani stres kerja. Maka dari itu, memelihara hubungan yang positif dan saling mendukung di lingkungan kerja mampu memberikan dampak yang signifikan dalam mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis individu. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hauken dan Larsen (2020) yang dilakukan di Norwegia menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat membantu mengurangi stres, depresi, kegelisahan, meningkatkan harga diri, efikasi diri, dan meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah perasaan dukungan sosial yang diterima dan dirasakan oleh pekerja paruh waktu. Kehadiran keluarga, teman, maupun rekan kerja dapat mempengaruhi pemaknaan pekerja paruh waktu terhadap situasi yang mungkin dianggap sebagai tekanan dan membuat para pekerja paruh waktu merasa lebih berdaya dalam menghadapi tantangan dan rotasi kerja. Menurut Lam (2019), dukungan sosial memiliki banyak hubungan dengan keadaan psikologis seseorang. Dukungan sosial dapat berubah-ubah tergantung kebutuhan individu dan situasi yang sedang dialami.

Kesejahteraan Psikologis

Organisasi membutuhkan pekerja yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik untuk mampu mengatasi banyak tantangan dan permasalahan dalam pekerjaan (Saka, Kamal & Alibi, 2018). Penelitian terdahulu menyatakan kesejahteraan psikologis akan berhubungan dengan rendahnya tingkat perputaran pekerja (Labrague & De los Santos, 2020), tingginya keterikatan kerja (Tesi, Aiello, & Gianetti, 2019) dan kepuasan kerja (Lo Presti, Tornroos, & Pluviano, 2018) terlebih memiliki kepuasan hidup yang tinggi (Labrague, 2021). Sehingga, pekerja yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan lebih bahagia, sehat, produktif, dan memiliki relasi interpersonal yang baik (Ryff, 2014).

Kesejahteraan psikologis yang rendah menyebabkan pekerja sering tidak merasa bahagia dan tertekan dengan pekerjaannya (Suleman, et al., 2018), tidak memaknai hidup dan tidak memiliki tujuan hidup yang sering kali berujung kepada ketidakpuasan terhadap diri dan kecewa dengan hidupnya (Sagone & De Caroli, 2014). Sehingga, kesejahteraan psikologis yang rendah diindikasikan dapat membuat pekerja sering kali tidak menyadari potensi diri dan membaca peluang tantangan serta tidak dapat mengambil keputusan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kesejahteraan psikologis diartikan sebagai keberfungsian optimal individu, secara positif dalam memaknai kehidupannya (Ryan & Deci, 2001). Ryff (2014) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis dapat dijelaskan dalam enam dimensi yang esensial, yaitu otonomi, yaitu pandangan individu untuk memilih cara pandang hidupnya. Kedua penguasaan lingkungan, pandangan terhadap seberapa baik individu mampu mengatur lingkungannya. Ketiga perkembangan personal, pandangan terhadap kemampuan individu untuk mengasah dan menggunakan potensi dirinya, Keempat tujuan hidup, pandangan terhadap hidup yang bermakna,

tujuan serta arah tujuan hidup, Kelima hubungan baik dengan orang lain, pandangan tentang seberapa baik hubungannya dengan orang lain, dan keenam penerimaan diri. Kemampuan dan penerimaan terhadap dirinya sendiri dan menyadari kekurangannya.

Terdapat beberapa faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kondisi kesejahteraan psikologis pada seseorang. Faktor internal diantaranya adalah usia, yang terkait dengan terjadinya proses penuaan pada diri seseorang (Springer, Pudrovskaja & Hauser, 2011), kemudian, kedua kepribadian, karena kepribadian yang berbeda membuat seseorang berpikir dan berperilaku dengan cara yang berbeda-beda (Hicks & Mehta, 2018). Faktor internal terakhir adalah ketiga gender, penelitian milik Matud, Lopez dan Fortes (2018) menjelaskan bahwa perempuan cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah dibandingkan laki-laki. Faktor eksternal yang diindikasikan memengaruhi kesejahteraan psikologis adalah pekerjaan atau keikutsertaan dalam komunitas. Hal tersebut dikarenakan seseorang yang lebih sering berinteraksi atau berpartisipasi dengan suatu komunitas atau lingkungan akan cenderung tidak merasa kesepian serta memiliki kepuasan hidup dan kesejahteraan psikologis yang baik (Sharifian & Gruhn, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh McHugh, Farley, dan Rivera (2020) dengan studi kualitatif menyatakan bahwa kerja paruh waktu yang dilakukan oleh pekerja mempengaruhi kesejahteraan psikologis secara holistik. Banyak faktor yang dapat menurunkan kesejahteraan psikologis pada pekerja paruh waktu, salah satunya adalah rotasi bekerja yang tidak biasa dalam bekerja sering kali menjadi sumber stresor. Hal tersebut dikarenakan absennya mereka dalam kehidupan keluarga dan sosial yang bisa menjadi sumber dukungan sosial (Almondes & Araujo, 2009). Selain itu, faktor fisiologis seperti gangguan tidur yang bisa meningkatkan jumlah kecelakaan kerja (Saraswati & Paskarini, 2018). Jalagat (2017) menjelaskan bahwa kesejahteraan pada karyawan terkait dengan keadaan mental dan fisik karyawan yang dapat dipengaruhi oleh stres kerja yang dialaminya. Stres kerja tersebut merupakan hasil akumulasi perasaan berada di bawah tekanan secara terus-menerus sehingga menimbulkan kecemasan karena kondisi kerja yang membuattertekan (Macovei, 2016).

Kesejahteraan psikologis karyawan telah menjadi perhatian utama dalam bidang industri, namun masih belum banyak penelitian yang khusus menganalisis bagaimana kondisi psikologis para pekerja paruh waktu yang rentan mengalami stres kerja saat bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Penelitian ini menggunakan skala Psychological Well-Being milik Ryff (2014) dan skala Stres Kerja milik Parker dan DeCotiis (1983).

Stres Kerja

Parker dan Decotis pada tahun 1983 menyatakan bahwa stres kerja adalah persepsi atau perasaan ketidakmampuan seseorang yang disebabkan oleh peristiwa di lingkungan kerja (Mittal & Bhakar, 2018). Parker dan Decotiis membagi stres kerja atas dua dimensi yaitu stres waktu dan kecemasan. Stres waktu dihasilkan oleh

perasaan berada di bawah tekanan secara terus-menerus dan kecemasan adalah perasaan yang dihasilkan oleh kondisi kerja yang membuat tertekan (Macovei, 2016). Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Malek, Fahrudin, dan Kamil (2009) tentang stres kerja dan kesejahteraan psikologis terhadap 617 petugas pemadam kebakaran di Malaysia menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan kesejahteraan psikologis.

Fenomena stres kerja dapat dilihat dari teori Job Demand-Resources (tuntutan kerja – sumber daya) yang dipopulerkan oleh Demerouti et al., (2001) menyatakan bahwa beberapa tuntutan kerja yang terlalu tinggi yang tidak diikuti dengan sumberdaya personal yang cukup memiliki hubungan negatif dengan perilaku organisasi pada pekerja seperti kelelahan, psikosomatis dan tekanan dalam bekerja (Bakker, Demerouti, & Sanz- Vergel, 2014). Teori ini juga dianggap bisa memprediksi bagaimana hubungan antara tuntutan kerja dan sumberdaya kerja (Tesi et al., 2019; Wong et al., 2014).

Stress merupakan respon individu terhadap keadaan-keadaan dan peristiwa-peristiwa yang mengancam dan menekan individu, serta mengurangi kemampuan-kemampuan mereka dalam menghadapinya (Santrock, 2002). Menurut (Ngurah & Baskoro, 2003) berpendapat bahwa stres merupakan gejala yang terjadi didalam proses penyesuaian antara individu dengan lingkungannya, selanjutnya stress akan terjadi bila ada tuntutan-tuntutan terhadap individu melebihi kemampuan penyesuaiannya. Hal ini dapat dikatakan bahwa stress sebagai bentuk hubungan antara individu dengan lingkungannya yang dinilai sebagai sesuatu yang mengancam atau sesuatu yang menekan.

Masalah seberapa besar pengaruh stres kerja yang dialami individu tersebut semua itu tergantung terhadap bagaimana individu itu menanganinya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Rousseau dan Prince (Rahayu, 2000) mengatakan bahwa stress kerja juga dipandang sebagai kondisi psikologis yang tidak menyenangkan yang timbul karena pekerja merasa terancam dalam bekerja. Perasaan terancam ini disebabkan hasil persepsi dan penilaian pekerja yang menunjukkan ada ketidak seimbangan atau ketidak sesuaian antara karakteristik tuntutan-tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan kepribadian pekerja. Itu artinya bahwa stress kerja tidak hanya timbul dari tuntutan kerja yang diberikan oleh perusahaan saja, akan tetapi juga dapat muncul karena adanya ketidak sesuaian kepribadian antara individu dengan lingkungannya.

Sebenarnya stres tidak selalu bermakna negatif. Menurut (Kwon et al., 2010) bahwa stress dapat menjadi suatu hal yang positif karena dapat menjadi pemicu untuk membantu seseorang mencapai tujuan tertentu. Pada konteks umum, stres memang lebih cenderung berkaitan dengan sesuatu yang negatif. Kondisi stres yang berlebihan menimbulkan berbagai efek kepada setiap orang (Huang, Xia, & Zhu, 2014). Studi (Goswami, 2015) dan (Mabiza, Mahlalela, & Mbohwa, 2017) membuktikan bahwa stres kerja dapat menurunkan dan justru juga meningkatkan kinerja karyawan. Stres kerja sendiri diyakini akan mengakibatkan meningkatnya kemungkinan kerja (absenteein), keterlambatan, rendahnya produktivitas, dan menurunnya kemampuan melakukan tugas-tugas (Yuwono, 2020)

Stres kerja dihasilkan dari ketidakcocokan antara tuntutan dan tekanan tinggi pada individu (Ismail & Teck-Hong, 2011). Ini tidak hanya mencakup situasi dimana tekanan kerja melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, tetapi juga di mana pengetahuan dan kemampuan individu tidak dimanfaatkan secara optimal (Reshani, & Hasani, 2010). Peran karyawan dalam organisasi, hubungan kerja, keamanan pekerjaan, dan kurangnya otonomi kerja (Dafinci, Meiliani, & Kananlua, 2020). Stres menyebabkan ketidakseimbangan dalam kehidupan karena mengarah pada merusak kesehatan, mengganggu kualitas tidur, memengaruhi sikap dan perilaku kerja (Khuong & Yen, 2016). Karyawan yang mengalami stres kerja umumnya mempengaruhi tingkat kinerja mereka (Wafula & Nyaboga, 2019).

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 (Bytyqi et al., 2010). Stres juga akan berdampak pada kesejahteraan individu. (Nezlek, Krejtz, Rusanowska, & Holas, 2019) menyatakan bahwa tingkat kesejahteraan individu lebih tinggi ketika individu merasakan lebih sedikit stres dibandingkan ketika individu merasakan lebih banyak stres. Tingkat stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti ketidakjelasan peran, konflik peran, beban tugas yang berlebih secara kuantitatif, pengembangan karir, dan tanggung jawab terhadap orang lain. Dengan kata lain, semakin meningkat stres kerja yang dialami pekerja paruh waktu, maka akan semakin menurun *subjective well-being*. Sebaliknya, semakin menurun stres kerja yang dialami pekerja paruh waktu, maka akan semakin meningkat *subjective well-being*.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pentingnya dukungan sosial dari keluarga maupun lingkungan sosial untuk dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis serta menurunkannya tingkat stres kerja yang dialami oleh para pekerja paruh waktu. Selanjutnya, para pekerja paruh waktu yang mendapatkan dukungan sosial akan cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang baik, sehingga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Kemudian, para pekerja paruh waktu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan cenderung mengalami stres kerja yang rendah sehingga meningkatnya kinerja yang baik saat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Beberapa saran yang dapat dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan psikologis di tempat bekerja salah satu yang dapat dilakukan dengan memantau kondisi kesehatan baik fisik dan mental pekerja paruh waktu seperti memilih tipe rotasi kerja Hal ini dipertimbangkan karena setiap rotasi kerja akan sangat memengaruhi kesehatan fisik dan rohani pekerja. Selain itu organisasi mengatur jumlah hari istirahat yang cukup di antara *shift*, terutama setelah *shift* malam, serta menjaga memantau sistem sif sesering mungkin. Jika organisasi mampu menerapkan dan menjaga beban kerja, kondisi kesehatan pekerja, jenis pekerjaan apa yang dilakukan diharapkan mampu menurunkan

kecemasan stres kerja. Pelatihan manajemen stres dan konseling juga bisa dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis dan menurunkan stres kerja. Penelitian terdahulu mengkonfirmasi bahwa dukungan yang berasal dari atasan, rekan kerja dan keluarga mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis dan menurunkan stres kerja (Costa, 2010).

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, D. P. G. S., Suwondo, A., & Lestyanto, D. (2013). Hubungan antara iklim kerja, asupan gizi sebelum bekerja, dan beban kerja terhadap tingkat kelelahan pada pekerja Shift pagi bagian packing PT X, Kabupaten Kendal. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(2).
- Almondes, K. M & Araujo, J. F. (2009). The impact of different shift work schedules on the levels of anxiety and stress in workers in a petrochemicals company. *Estudos de Psicologia*, Vol 26 (1).
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235.
- Bytyqi, Fisnik, Reshani, Vllaznim, & Hasani, Vyrtyt. (2010). Work stress, job satisfaction and organizational commitment among public employees before privatization. *European Journal of Social Sciences*, 18(1), 156–162. Google Scholar
- Costa G. (2010). Shift work and health: current problems and preventive actions. *Safety and health at work*, 1(2), 112–123.
- Dafinci, Wina Oktafiana, Meiliani, Meiliani, & Kananlua, Paulus Suluk. (2020). Studi Tentang Stres Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *The Manager Review*, 2(2), 32–51.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands- resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Fitriani, N., & Nilamsari, N. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan tekanan darah pada pekerja shift dan pekerja non shift di PT. X Gresik. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*. Vol. 2(1).
- Goswami, Tulsee Giri. (2015). Job stress and its effect on employee performance in banking sector. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 6(2), 51.
- Huang, Lin Lin, Xia, Harry Hua Xiang, & Zhu, Sen Lin. (2014). Ascitic fluid analysis in the differential diagnosis of ascites: focus on cirrhotic ascites. *Journal of Clinical and Translational Hepatology*, 2(1), 58.
- Ismail, Mohamed Irfann, & Teck-Hong, Tan. (2011). Identifying work-related stress

among employees in the Malaysian financial sector. *World Journal of Management*, 3(2), 229–243.

Jalagat, R. (2017). Determinants of job stress and its relationship on employee job performance. *American journal of management science and engineering*, 2(1), 1-10

Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2013). *Joining together: Group theory and group skills*. Pearson Education Limited.

Khuong, Mai Ngoc, & Yen, Vu Hai. (2016). Investigate the effects of job stress on employee job performance--a case study at Dong Xuyen industrial zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2), 31.

Kim, W., Kim, T. H., Lee, T. H., Choi, J. W., & Park, E. C. (2016). The impact of shift and night work on health related quality of life of working women: findings from the Korea Health Panel. *Health and quality of life outcomes*, 14(1), 162. <https://10.1186/s12955-016-0564-x>.

Korompelli, A., Muurlink, O., Tzavara, C., Velonakis, E., Lemonidou, C., Sourtzi, P. (2014). Influence of Shiftwork on Greek Nursing Personnel. *Safety and Health at Work*, 5(2). <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2014.03.003>

Kwon, Heenam, Kim, Hyeon Joo, Rice, William L., Subramanian, Balajikarthick, Park, Sang-Hyug, Georgakoudi, Irene, & Kaplan, David L. (2010). Development of an in vitro model to study the impact of BMP-2 on metastasis to bone. *Journal of Tissue Engineering and Regenerative Medicine*, 4(8), 590–599.

Labrague, L. J. (2021). Psychological resilience, coping behaviour, and social support among healthcare workers during COVID-19 pandemic: A systematic review of quantitative studies. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1653-1661. <https://doi.org/10.1111/jonm.13336>.

Labrague, L. J., & De los Santos, J. A. A. (2020). COVID-19 anxiety among front-line nurses: Predictive role of organisational support, personal resilience and social support. *Journal of Nursing Management*, 1–9.

Lo Presti, A., Tornroos, K., & Pluviano, S. (2018). “Because I am worth it and employable”: A cross-cultural study on self-esteem and employability orientation as personal resources for psychological well-being”. *Current Psychology*.[10.1007/s12144-018-9883-x](https://doi.org/10.1007/s12144-018-9883-x)

Mabiza, Junior, Mahlalela, Pathiswa, & Mbohwa, Charles. (2017). Reducing unemployment rate in south africa through establishment of graduate internship programmes (GIP). *Proceedings of the International Multi Conference of Engineers and Computer Scientists*, 2, 15–17.

Macovei, C. M. (2016). Measuring job anxiety in military organization. *International conference knowledge-based organization*, 22(2), 451-456. <https://doi.org/10.1515/kbo-2016-0077>

McHugh, M., Farley, D., & Rivera, A. (2020). A Qualitative Exploration of Shift Work

- and Employee Well-Being in the US Manufacturing Environment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(4), 303-306.
- Moradi, A. R., Moshirpanahi, S., Parhon, H., Mirzaei, J., Dalgleish, T., & Jobson, L. (2014). A pilot randomized controlled trial investigating the efficacy of Memory Specificity Training in improving symptoms of posttraumatic stress disorder. *Behaviour research and therapy*, 56, 68-74. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2014.03.002>.
- Nezlek, John B., Krejtz, Izabela, Rusanowska, Marzena, & Holas, Paweł. (2019). Within-person relationships among daily gratitude, well-being, stress, and positive experiences. *Journal of Happiness Studies*, 20(3), 883-898.
- Ngurah, Anak Agung Gede, & Baskoro, Edy Tri. (2003). On magic and antimagic total labeling of generalized Petersen graph. *Utilitas Mathematica*, 97-108.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological wellbeing revisited: advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychother Psychosom*, 83, 10-28. 10.1159/000353263
- Santrock, John W. (2002). *Life-span development*. Jakarta: Erlangga
- Sarafino. (2002). *Health psychology: Biopsychosocial interaction* (4th ed.). Wiley.
- Saraswati, A. W., & Paskarini, I. (2018). Hubungan antara gangguan tidur pada pekerja shift dengan kecelakaan kerja di terminal petikemas. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*. Vol 7(1).
- Schwarzer, R., & Knoll, N. (2007). Peran fungsional dukungan sosial dalam proses stres dan coping: Tinjauan teoretis dan empiris. *Jurnal Psikologi Internasional*, 42(4), 243-252.
- Sharifian, N., & Gruhn, D. (2018). The differential impact of social participation and social support on psychological well-being:evidence from the Wisconsin longitudinal study. *The International Journal of Aging and Human Development*, 1-20.
- Suleman, Q., Hussain, I., Shehzad, S., Syed, M. A., & Raja, S. A. (2018). Relationship between perceived occupational stress and psychological well-being among secondary school heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *PLoS ONE* 13(12), 1-22.
- Tesi, A., Aiello, A., & Giannetti, E. (2019). The work-related well-being of social workers: Framing job demands, psychological well-being, and work engagement. *Journal of Social Work*, 19(1), 121-141. <https://doi.org/10.1177/1468017318757397>.
- Wafula, Milka, & Nyaboga, Esther. (2019). Stress management and employee performance: use of psychotherapy as mitigation in selected schools (School of business and economics and Health sciences) in Kisii University, Kenya. *Merit Research Journal of Business and Management*, 7(3), 19-27.
- Yuwono, Sudharno Dwi. (2020). Profil Kondisi Stres Di Masa Pandemi Covid-19

Comit: Communication, Information and Technology Journal

Volume 2 Nomor 2 (2024) 407 - 418 E-ISSN 2986-5395

DOI: 10.47467/comit.v2i2.3230

Sebagai Dasar Intervensi Dalam Praktek Mikrokseling. Ristekdik: Jurnal Bimbingan Dan Konseling, 5(1), 132-138.