ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.1, No.6, Mei 2022

Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Tingkat Stres Pada Karyawan Kontrak Di Masa Pandemi Covid-19

Julius Johanesa Aji Atmaja[1], Achmad Chusairi[2]
[1,2]Universitas Airlangga, Surabaya
E-mail: j.j.aji.atmaja-2017@psikologi.unair.ac.id

Article History:
Received: 10 Mei 2022
Revised: 17 Mei 2022
Accepted: 18 Mei 2022

Keywords: *Dukungan Sosial, Tingkat Stres, Karyawan Kontrak*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan tingkat stres pada karyawan kontrak di masa pandemi Covid-19. Tingkat stres dapat diartikan sejauh mana individu kuat merasakan tekanan karena adanya tuntutan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak dengan rentang usia 21-40 tahun. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 112 orang, meliputi 52 laki-laki dan 60 perempuan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner via Google Forms. Skala yang digunakan adalah Interpersonal Support Evaluation List (ISEL) dan Perceived Stress Scale (PSS-10). Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan yang berkorelasi negatif dan tinggi, artinya ketika dukungan sosial mengalami peningkatan, maka tingkat stres mengalami penurunan dan begitu pula sebaliknya. Selain itu ditemukan bahwa partisipan penelitian didominasi oleh tingkat stres sedang sebanyak 73 orang (65%) dan 57 orang memiliki dukungan sosial tingkat sedang dari total 112 orang.*

PENDAHULUAN

Di masa pandemi Covid-19 diterapkan *social distancing* serta pekerja beraktifitas dari rumah (WFH). Seluruh kantor serta tempat usaha tutup. Untuk pekerja yang bisa beraktifitas di rumah tidak jadi permasalahan yang berarti. Akan tetapi untuk pekerja di bidang jasa serta produksi yang mewajibkan di posisi tempat kerja akan memunculkan permasalahan. Tidak terdapatnya kepastian kapan masa pandemi Covid-19 ini berakhir memunculkan ketidakpastian untuk para pengusaha serta para karyawan kontrak. Tidak sedikit industri yang melaksanakan PHK, sebab mandeknya aktivitas. Sedangkan yang terus melaksanakan usaha hadapi penyusutan produktivitas. Perihal tersebut wajib jadi atensi untuk industri sebab bila tidak diatasi secara sungguh-sungguh maka bisa merugikan industri serta para karyawan. Seluruh pekerjaan memiliki permasalahan yang berbeda, menanggung beban, adanya tuntutan, tanggung jawab, kesusahan serta tekanan yang dapat memunculkan stres pada karyawan tersebut. Lingkungan tempat karyawan bekerja ataupun setiap pekerjaan mempunyai dampak yang signifikan bagi kesejahteraan psikologis serta kelangsungan kesehatan individu. Karyawan wajib sanggup menghadapi seluruh berbagai tekanan dari pekerjaannya masing-masing, karyawan yang tidak

sanggup mengalami keadaan tersebut bisa memunculkan akibat negatif semacam stres berkelanjutan. Inilah antara lain yang dapat menimbulkan stres pada karyawan di masa pandemi Covid-19.

Fenomena datangnya pandemi Covid-19 ini menyebabkan perubahan di berbagai sektor kehidupan manusia, salah satunya dalam pekerjaan atau bidang profesi. Fenomena stres yang berlangsung di perusahaan justru menimbulkan masalah baru untuk karyawan ataupun perusahaan. Hal ini sudah sering ditemukan dan bukan masalah baru yang terjadi di Indonesia, tetapi sampai saat ini kenyataannya fenomena stres sulit untuk dicegah dan di antisipasi oleh karyawan ditempat kerja. Ditemukan para karyawan juga menghadapi stres ditempat mereka bekerja karena kewajiban tuntutan pekerjaan mereka itu sendiri. Lebih dari separuh (64%) pekerja di Indonesia hadapi kenaikan stres dibandingkan pada tahun lalu (Puspandhani, 2020). Stres dinilai sebagai kondisi dari dalam diri individu yang disebabkan aktifitas fisik dari kemampuan badan ataupun keadaan tubuh serta lingkungan sosial juga dapat berperan apabila dinilai melebihi kemampuan individu untuk mengontrolnya (Cohen, 1994). Penelitian ini memfokuskan peran dukungan sosial dengan tingkat stres karyawan kontrak karena ketidakpastian selama masa pandemi Covid-19. Di masa kondisi pandemi ini, fenomena stres dan kekhawatiran bisa muncul dari berbagai aspek, seperti pengurangan gaji, kerja dari rumah, cuti, pemutusan hubungan kerja dan rasa khawatir soal ekonomi juga kepastian profesi mereka di masa yang datang.

Karyawan yang mengalami stres dalam kerja sangat membutuhkan dukungan sosial dari rekan kerja, bawahan, atasan, dan keluarga yang berpengaruh positif dalam mengurangi tingkat stres dalam kerja. Jadi, dukungan sosial bisa diberikan pada karyawan supaya mengurangi stres kerja yang dialami (Setiawan, 2013). Dukungan sosial yang diterima individu bertujuan agar mengurangi efek yang dialami individu dan dapat sebagai tindakan preventif. Hal ini bisa menjadi saling menguatkan diri antar individu; contohnya ketika individu dalam sebuah masalah, Ia membutuhkan semangat dan petuah orang lain dalam menyelesaikannya sehingga membantu individu untuk rasa aman dan tenang (Tarigan, 2018). Hasil dari penelitian Cahyani & Frianto (2019) mendapati hasil bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh dalam menurunkan tingkat stres karyawan dengan saling menjaga hubungan sosial antara sesama karyawan maupun atasan di lingkungan kerja. Dukungan sosial bisa mengurangi ketegangan dan stress karyawan karena dapat menurunkan kualitas, kepuasan, serta komitmen pada bekerja.

Dukungan sosial saat ini dibutuhkan masyarakat dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis selama pandemi Covid-19, bisa bersumber dari keluarga, teman, kerabat kerja, atau orang di sekitar kita (Santoso, 2020). Stres dapat berdampak signifikan pada karyawan. Penelitian lain ditemukan karyawan yang mengalami stres berlebihan menimbulkan efek negatif seperti menjadi kurang produktif, cenderung rentan oleh penyakit dan lebih merasa terganggu di tempat kerja. Sebelum adanya pandemi ini para karyawan pernah mengalami stres karena pekerjaannya, tetapi situasi di tengah pandemi menimbulkan stres yang belum pernah dialami sebelumnya. Menurut Cohen (1994) ada tiga aspek untuk mengetahui seberapa besar individu menemukan bahwa hal-hal dalam hidupnya tidak terduga (*unpredictable*), tidak terkontrol (*uncontrollable*), dan kondisi individu ketika beban atau tuntutan melebihi dari kemampuannya (*overload*).

Tingkat stres merupakan penilaian persepsi individu tentang bagaimana Ia mempersepsikan tekanan-tekanan stres yang dialami, karena individu menerima sumber atau dampak stres yang berbeda, maka tingkat stresnya yang dialami para karyawan cenderung berbeda. Artinya keadaan tingkat stres setiap orang berbeda dan cara mengatasinya juga berbeda karena penilaian ini sifatnya bisa subjektif. Dengan adanya peran dukungan sosial ini diharapkan sebagai tindakan

preventif dalam mengatasi stres para karyawan, karyawan juga mulai bisa melakukan aktivitas bekerja secara normal dan mampu beradaptasi selama pandemi sampai akhir.

LANDASAN TEORI

Karyawan Kontrak

Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak kerja dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Tingkat Stres

Tingkat stres didefinisikan sebagai respon tubuh saat adanya penyesuain lingkungan, perubahan kondisi, dihadapkan dengan tekanan, atau adanya masalah yang sulit diselesaikan sehingga dapat menyebabkan emosi dan fisik menjadi tegang. Penelitian ini menggunakan perspektif teori stres yang dikemukakan oleh Cohen, Kamarck & Mermelstein (1983) yaitu persepsi individu yang menilai bahwa stres dapat muncul apabila individu menilai bahwa ketika situasi lingkungan mengancam atau melebihi kapasitas sumber daya yang dimiliki. Individu yang mengalami tekanan akibat tuntutan atau kontrol diluar kapasitasnya, dapat berdampak pada kesehatan.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan sebuah bentuk dukungan dan bantuan yang diperoleh seseorang dari interaksinya dengan orang lain. Dukungan sosial muncul karena adanya persepsi bahwa terdapat orang-orang sekitar yang akan membantu apabila terjadi suatu keadaan atau peristiwa yang mungkin menimbulkan masalah dan dengan adanya bantuan lingkungan sekitar ini dapat menaikkan perasaan positif individu. Dukungan sosial terdiri dari empat bentuk komponen yaitu *appraisal support, tangible support, self esteem support, dan belonging support.* Penelitian ini menggunakan perspektif teori dukungan sosial yang dikemukakan oleh Cohen & Hoberman (1983) yaitu adanya bantuan atau dukungan yang diberikan orang lain atau lingkungan sekitar dalam kehidupannya yang memberikan efek emosional berupa perasaan positif yang membantu individu dalam mengatasi stres atau tekanan. Dukungan sosial yang diterima menunjukkan seberapa banyak dukungan sosial yang dirasakan oleh individu dari ketersediaan di lingkungan sekitarnya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif dengan tipe survei. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang sebar luaskan secara online melalui media *Google Forms*. Kuesioner yang digunakan dibagi menjadi data demografis, *Interpersonal Support Evaluation List* (ISEL) untuk mengukur dukungan sosial dan *Perceived Stress Scale* (PSS-10) untuk mengukur tingkat stres. Teknik validitas penelitian ini menggunakan *professional judgement*. Teknik reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Analisis data dalam penelitian ini parametrik *Pearson r* dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 26 for Windows*. Analisis data yang digunakan bertujuan untuk mengetahui hubungan dari dukungan sosial dengan tingkat stres pada karyawan kontrak di masa pandemi Covid-19.

Partisipan pada penelitian ini memiliki kriteria individu sebagai karyawan kontrak dengan rentang usia 21-40 tahun dan bekerja sebagai karyawan tidak tetap/kontrak/perjanjian kerja waktu

tertentu (PKWT). Teknik sampling yang digunakan pada penlitian ini adalah *non-probability sampling* dalam bentuk *accidental sampling*¸ yaitu menggunakan sampel siapa saja yang muncul dan juga memenuhi kriteria partisipan yang telah disampaikan. Teknik perencanaan jumlah sampel menggunakan rumus yang digunakan oleh Tabachnick dan Fidell dalam Pallant (2005) jumlah minimal sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah N=66 orang. Jumlah partisipan pada penelitian ini adalah 112 partisipan (M_{usia}=24; SD_{usia}=3,4), meliputi 52 laki-laki (46%) dan 60 perempuan (54%). Para partisipan diminta persetujuan sebelum pengambilan data ketika mengisi kuesioner sebagai setuju atau tidaknya menjadi partisipan penelitian ini.

Pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala milik Cohen dan Hoberman yaitu *Interpersonal Support Evaluation List* (ISEL) untuk menghitung variabel dukungan sosial. Skala ISEL berjumlah 34 aitem yang dibagi atas empat dimensi. Versi yang digunakan pada penelitian ini adalah versi *self report* dalam Bahasa Indonesia. Skala ISEL menggunakan *likert* dengan koefisien reliabilitas nilai *Cronbach's alpha* sebesar (α=0,909). Variabel tingkat stres diukur dengan menggunakan skala *Perceived Stress Scale* (PSS-10) milik Cohen, yang berjumlah 10 aitem yang dibagi atas tiga dimensi. Skala PSS-10 digunakan dalam Bahasa Indonesia. Skala PSS-10 menggunakan skala *likert* dengan 4 pilihan jawaban (1="tidak pernah", 4="selalu") dengan koefisien reliabilitas *Cronbach's alpha* sebesar (α=0,867). Teknik validitas pada kedua alat ukur menggunakan validitas konten atau isi (*content validity*) dan diperlukan *rater* dari *professional judgement* yang memahami variabel dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik parametrik *pearson r* untuk menguji hipotesis penelitian dengan bantuan *software IBM SPSS Statistic 26 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas diartikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan pada suatu alat skala/tes pengukuran dalam melakukan fungsi pengukurannya (Saifuddin, 2017). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini berupa validitas konten atau isi (*content validity*) yang berarti menunjukan sejauh mana item-item yang disajikan sesuai dengan definisi konseptual dari sebuah konstruk. Untuk mencapai *content validity*, penelitian ini telah *rater* dari tiga *professional judgement* yang memahami variabel-variabel dalam penelitian ini dan pengujian oleh profesional yang ahli dalam bidang yang akan diteliti.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi/keajegan hasil dari skala atau alat ukur yang telah diuji atau digunakan berulang kali. Reliabilitas menjadi salah satu penentu apakah alat ukur tersebut memiliki kredibilitas atau bisa dipercaya untuk digunakan dalam pengukuran.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Alat Ukur	Alpha Cronbach	Jumlah Aitem
Interpersonal Support Evaluation Scale	0.909	34
Perceived Stress Scale	0.867	10

Uji Analisis Deskriptif

Uji analisis deskriptif dilakukan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics versi 26.* Hasil Pengukuran adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Analisis Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	SD	Skew.	Kurt.
Dukungan Sosial	112	60	131	100	15.63	-.299	-.148
Tingkat Stres	112	10	40	25	6.18	.268	-.055

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa data yang diolah sejumlah 112 (*N=112*). Variabel dukungan sosial memiliki nilai minimal (*Min*) 60 dan nilai maksimal (*Max*) 131. Nilai standar deviasi (*SD*) pada variabel tersebut sebesar 15,63 dengan rata-rata 100. Pada variabel tingkat stres memiliki nilai minimal (*Min*) 10 dan maksimal (*Max*) 40. Nilai standar deviasi (*SD*) pada variabel tersebut sebesar 6,18 dengan rata-rata (*Mean*) 25.

Pada variabel dukungan sosial menghasilkan nilai negatif sebesar -0,299. Nilai skewness yang negatif menunjukkan bahwa sebaran skor subjek berpusat pada sisi kanan dengan nilai rendah. Sedangkan pada variabel tingkat stres memiliki nilai positif sebesar 0,268. Nilai skewness yang positif menunjukkan bahwa sebaran skor subjek berpusat pada sisi kiri dengan nilai yang rendah. Selanjutnya, nilai kurtosis pada variabel dukungan sosial menunjukkan nilai negatif sebesar -0,148. Nilai kurtosis negatif menunjukkan distribusi data cenderung datar. Sedangkan pada variabel tingkat stres memiliki nilai negatif -0,055. Nilai kurtosis negatif menunjukkan distribusi data cenderung datar.

Uji Analisis Deskriptif Berdasarkan Norma

Dalam melakukan pengukuran atribut psikologis, perlu dilakukan penormaan. Hasil perhitungan penormaan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Perhitungan Norma

Acuan atau Norma	Kategorisasi
X < (M - 1SD)	Rendah
(M - 1SD) ≤ X < (M + 1SD)	Sedang
X ≥ (M + 1SD)	Tinggi

Setelah mengetahui nilai rata-rata dan standar subjek, maka penulis melakukan perhitungan dan menghasilkan norma seperti tabel berikut:

Tabel 4. Norma Dukungan Sosial

Acuan atau Norma	Kategorisasi	Frekuensi
X < 68	Rendah	4
68 ≤ X < 102	Sedang	57
X ≥ 102	Tinggi	51

Berdasarkan norma skor dari skala dukungan sosial, subjek yang memiliki dukungan sosial tingkat rendah sebanyak 4, tingkat sedang 57 orang, kemudian tingkat tinggi sebanyak 51 orang.

Tabel 5. Norma Tingkat Stres

Acuan atau Norma	Kategorisasi	Frekuensi
X < 20	Rendah	13
20 ≤ X < 30	Sedang	73

X ≥ 30	Tinggi	26

Berdasarkan norma skor dari skala tingkat stres, subjek yang memiliki tingkat stres tingkat rendah sebanyak 13, tingkat sedang 73 orang, kemudian tingkat tinggi sebanyak 26 orang.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji asumsi yang dilakukan dalam pengolahan data penelitian. Uji normalitas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah data yang hendak diuji memiliki distribusi normal atau tidak normal (Sugiyono, 2018). Uji normalitas residual yang dilakukan menggunakan uji *one-sample Kolmogorov-Smirnov*. Distribusi data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05. Hasil uji normalitas data adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters[a.b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.83965174
Most Extreme Differences	Absolute	0.094
	Positive	0.094
	Negative	-0.045
Test Statistic		0.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.016 [c]
Exact Sig. (2-tailed)		0.255
Point Probability		0.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel 6 menunjukan bahwa data dari nilai signifikansi *one-sample kolmogorov-smirnov* adalah sebesar 0,255. Angka tersebut lebih besar dari 0,05. Karena persebaran data yang normal, maka teknik uji korelasi yang digunakan adalah teknik uji korelasi parametrik.

Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan salah satu uji asumsi lainnya sebelum melakukan uji korelasi. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Kedua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan apabila jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linier antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Hasil uji normalitas data adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
Tingkat Stres * Dukungan Sosial	Betwen Groups	(Combined)	2986.132	46	64.916	3.342	.000
		Linearity	1648.695	1	1648.695	84.888	.000
		Deviation from Linearity	1337.436	45	29.721	1.530	.058
	Within Groups		1262.431	65	19.422		
	Total		4248.563	111			

Berdasarkan tabel 7 menunjukan data hasil uji linearitas (ANOVA tabel) bahwa nilai *sig. linearity* untuk tingkat stres * dukungan sosial data tersebut adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai *sig deviation from linearity* pada data tersebut adalah sebesar 0,058 > 0,05. Hasil data yang digunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik, karena menunjukan nilai *sig. linearity* lebih kecil dari 0,05 dan nilai *sig. deviation from linearity* lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukan bahwa data antar variabel yang dimiliki oleh penulis memiliki hubungan yang linear.

Uji Korelasi

Uji korelasi merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan kekuatan dan arah dari hubungan linear antara dua variabel (Pallant, 2005). Nilai koefisien korelasi berkisar antara dari rentang -1 hingga +1. Tanda plus dan minus menandai korelasi arah hubungan, yaitu berkorelasi positif atau negatif. Apabila mendekati angka 1 berarti hubungan kedua variabel semakin kuat, demikian juga sebaliknya jika mendekati angka 0 berarti hubungan kedua variabel semakin lemah. Salah satu panduan untuk melakukan interpretasi nilai korelasi pearson menurut Cohen (dalam Pallant, 2005), yaitu:

r = 0,10 hingga 0,29 atau r = -0,10 hingga -0,29 kecil
r = 0,30 hingga 0,49 atau r = -0,30 hingga -0,49 sedang
r = 0,50 hingga 1,0 atau r = -0,50 hingga -1,0 besar

Dikarenakan data dalam penelitian ini berdistribusi normal, maka uji korelasi dalam penelitian ini adalah uji parametrik *pearson r*. Hasil uji korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Korelasi

Correlations			
		Dukungan Sosial	**Tingkat Stres**
Dukungan Sosial	Pearson Correlation	1	-0.623**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	112	112
Tingkat Stres	Pearson Correlation	-0.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	112	
	N	112	112

Berdasarkan tabel 8 menyajikan hasil korelasi *pearson r* untuk semua sampel penelitian dengan jumlah sampel 112 responden. Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai korelasi antara dukungan sosial dengan tingkat stres sebesar -0,623. Berdasarkan panduan koefisien korelasi menurut Cohen (dalam Pallant, 2005) diatas, hasil korelasi menunjukkan adanya korelasi yang negatif dan tingkat hubungan yang besar karena memiliki nilai koefisien antara -0,50 hingga -1,0. Dengan bentuk hubungan antar variabel yang negatif, maka dikatakan bahwa jika dukungan sosial mengalami peningkatan maka tingkat stres akan mengalami penurunan dan begitupun sebaliknya.

Pembahasan

Berdasarkan data norma tingkat stres yang diperoleh, jika dilihat partisipan penelitian didominasi oleh tingkat stres sedang sebanyak 73 partisipan (65%) dari total 112 partisipan, apabila ditinjau kondisi tersebut bisa bersifat subjektif dan individual. Artinya keadaan tingkat stres setiap orang berbeda dan cara mengatasinya juga berbeda karena penilaian ini sifatnya bisa subjektif. Menurut World Health Organization, rasa khawatir serta ketakutan ini bisa mempengaruhi kesehatan individu ataupun kesehatan orang banyak. Khawatir serta ketakutan ini dirasakan oleh orang-orang, seperti karyawan yang tidak tinggal dengan keluarga. Sulitnya akses berjumpa bersama keluarga sebab pembatasan sosial ini juga berita terpaut Covid-19, bisa menjadi permasalahan bertambahnya kasus tentang Covid-19 yang bisa menimbulkan beban psikologis tertentu.

Hasil dari uji asumsi menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memiliki koefisien korelasi sebesar (r(112)=-0,623;*p*=<0,000). Berdasarkan nilai tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Hal ini dikarenakan nilai koefisien korelasi diatas (-0,5) yang menandakan kekuatan hubungan yang besar dan bernilai negatif, artinya ketika dukungan sosial meningkat nilainya, maka tingkat stres akan penurunan dan begitu pula sebaliknya. Hasil dalam penelitian ini juga sesuai penelitian terdahulu. Cahyani & Frianto (2019) melalui penelitiannya menunjukan peran dukungan sosial dapat menurunkan stres dan kinerja karyawan semakin baik serta dapat menjaga hubungan sosial antara sesama karyawan maupun atasan di lingkungan kerja. Selaras oleh Mamatha & Prasad (2018) menunjukan dengan adanya peran dukungan sosial bisa sebagai tindakan antisipasi (preventif) menurunkan stres yang dirasakan oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Dengan adanya peran dukungan sosial ini dapat membantu individu untuk mengurangi stres, isolasi dan kegelisahan, serta meningkatkan kesejahteraan, kualitas hidup, harga diri, dan kehidupan normal, sementara jika kurangnya dukungan sosial bisa memiliki efek sebaliknya. diharapkan karyawan dapat melakukan aktivitas bekerja dengan baik ketika situasi yang berbeda terutama saat di tengah pandemi Covid-19 sekarang.

KESIMPULAN

Penelitian ini berfokus pada hubungan dukungan sosial dengan tingkat stres pada karyawan kontrak di masa pandemi Covid-19. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dengan tingkat stres terdapat kekuatan hubungan signifikan yang besar dan negatif, serta variabel dukungan sosial dapat memprediksi variabel tingkat stres pada karyawan kontrak. Ditemukan sebanyak 73 partisipan dikategorikan dalam tingkat stres sedang. Hubungan kedua variabel negatif, dimana dukungan sosial dan tingkat stres diartikan bahwa dukungan sosial berperan dalam mengurangi tingkat stres. Sehingga apabila individu memiliki tingkat dukungan sosial yang tinggi maka tingkat stres individu tersebut rendah begitupun sebaliknya.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan Puji Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus dan berterima kasih kepada Dr. Achmad Chusairi, MA selaku dosen pembimbing serta keluarga, dan teman-teman yang sudah mendukung dan mendoakan. Serta, terima kasih kepada peneliti terdahulu, semua partisipan dan semua pihak baik yang terlibat dalam pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran dukungan sosial terhadap stres kerja sebagai peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *7*(3), 868–876.

Cohen. (1994). *Perceived Stress Scale*. Psychological Assesment.

Cohen, S., & Hoberman, H. (1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress. *Journal of Applied Psychology*, *13*.

Mamatha, C., & Prasad, K. D. V. (2018). Employee Performance A Function of Social Support And Coping : A Case Study with Reference to Agricultural Research Sector Employees Using Multinominal Logistic Regression. *Journal of Business and Management*, *19*(11), 12–21. https://doi.org/10.9790/487X-1911061221

Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for windows* (Allen & Unwin (eds.)). Routledge.

Puspandhani, M. E. (2020). Stres Kerja Ditinjau Dari Sift Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi PT Perusahaan Manufaktur. *Journal Scientic of Mandalika*, 1–9.

Saifuddin, A. (2017). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.

Santoso, M. D. Y. (2020). Review Article: Dukungan Sosial Dalam Situasi Pandemi Covid 19. *Jurnal Litbang Sukowati : Media Penelitian Dan Pengembangan*, *5*(1), 11–26. https://doi.org/10.32630/sukowati.v5i1.184

Setiawan, A. I. (2013). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan.

Character: Jurnal Penelitian Psikologi., *1*(3), 1–7.

Sugiyono. (2018). *Statistik untuk penelitian*. 1–14.

Tarigan, M. (2018). Hubungan Dukungan Sosial dengan Subjective Well-Being pada Remaja yang Memiliki Orangtua Tunggal. *Jurnal Diversita*, *4*(1), 1. https://doi.org/10.31289/diversita.v4i1.1565