



Pengaruh Social Support Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Tongas Probolinggo

Moh. Lazim¹, Mohammad Iskak Elly^{2*}, Raihan Wishal Nafis³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : iskak.elly@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada RSUD Tongas Probolinggo dengan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh social support dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Tongas Probolinggo. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS RSUD Tongas Probolinggo. Sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik slovin yang berjumlah 58 PNS RSUD Tongas Probolinggo. Analisis dilakukan dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1). Variabel Social Support memiliki pengaruh positif dan signifikan variabel social support kinerja karyawan, (2). Variabel Stres berpengaruh negatif namun tidak signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Social Support, Stres Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

This research was conducted at the Probolinggo General Hospital Tongas with the aim of this study was to examine the effect of social support and work stress on employee performance at the Probolinggo Hospital Tongas. The population in this study were civil servants at the Probolinggo Hospital Tongas. The sample in this study used the technique used in this study was the slovin technique, totaling 58 civil servants at Probolinggo Hospital Tongas. The analysis are using the Multiple Linear Regression model. The results of this study indicate that: (1). The Social Support variable has a positive and significant influence of the social support variable on employee performance, (2). The work Stress Variable has a negative but not significant effect on employee performance.

Keywords: Social Support, Work Stress, Performance





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Kemenkes RI, 2010) (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III/2010). Oleh karena itu Menurut (Christina, 2003) Keputusan Menteri Kesehatan RI No: 983/Menkes/SK/XI/1992, tugas rumah sakit adalah melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemeliharaan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan rujukan. Rumah Sakit Umum Daerah Tongas dibangun sejak tahun 2000 sampai dengan akhir tahun 2001 dan difungsikan pada Tanggal 21 Maret 2002. Rumah Sakit ini milik Pemerintah Kabupaten Probolinggo, yang menjadi Satuan Kerja (SATKER) tersendiri sejak Tanggal 1 Januari 2009 memberikan pelayanan dibidang kesehatan didukung oleh layanan dokter spesialis dan sub spesialis, serta ditunjang dengan fasilitas medis yang memadai. Dalam meningkatkan kinerja pegawai RSUD Tongas bisa ditingkatkan melalui beberapa cara, yaitu dengan memperhatikan dukungan social terhadap karyawan yang optimal sehingga berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan untuk mengurangi stress kerja individu, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Indra Bastian (Irham Fahmi, 2016) menyatakan bahwa “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Menurut Rahmawati dan Irwana (2020) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, stres kerja. Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami tekanan karena adanya tuntutan pekerjaan dan hubungan antar individu. Stres mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik (Siagian, S, 2014). Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Angelina & Ratnaningsih, 2016). Social support (dukungan sosial) merupakan sesuatu yang diperoleh dari hubungan dengan orang lain, seseorang yang merasa cukup didukung dan menghindari dari kesendirian (Syarah, 2019). Social support (dukungan sosial) mengacu pada ketersediaan hubungan sosial dari sumber psikologis dan materi yang dimaksudkan untuk manfaat suatu kemampuan seseorang untuk mengatasi tekanan (Syarah, 2019). Hasil observasi penelitian di RSUD Tongas Probolinggo bahwa kepemimpinan pada perusahaan tersebut masih kurang. Banyak ditemukan karyawan mengalami stres kerja, dapat dilihat dari peran seorang pemimpin yang memberikan beban kerja melebihi dari



kemampuan karyawan, sehingga beberapa karyawan mengalami stress kerja dan dapat mengganggu jalannya pekerjaannya. Kurangnya dukungan sosial antara atasan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan lainnya hal tersebut dilihat dari beberapa karyawan masih tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti mengambil judul “Pengaruh social support dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Tongas Probolinggo”.

Rumusan Masalah

Apakah social support berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUD Tongas Probolinggo? Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUD Tongas Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Social Support

Social support merupakan sesuatu yang diperoleh dari hubungan dengan orang lain, seseorang yang merasa cukup didukung dan menghindar dari kesendirian (Syarah, 2019). Social support (dukungan sosial) mengacu pada ketersediaan hubungan sosial dari sumber psikologis dan materi yang dimaksudkan untuk manfaat suatu kemampuan seseorang untuk mengatasi tekanan (Syarah, 2019). Social support (dukungan sosial) terkait dengan kesehatan dan dapat meningkatkan kemampuan pengasuh keluarga untuk mempertahankan peran mereka sebagai pengasuh untuk kerabat anak atau orang dewasa karena tingkat dukungan sering berkurang selama pengasuhan (Syarah, 2019). Social support menunjukkan keberadaan, kesediaan, kepedulian dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi kita (Kumalasari, 2012). Menurut Armstrong dalam (Sutardi et al., 2020) dukungan sosial dikategorikan ke dalam beberapa indikator yang berdasarkan sumber, seperti Atasan (Supervisor support), rekan kerja (Peer support), keluarga (Family support).

Stres Kerja

Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya (Irham Fahmi, 2016). Stres mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik (Siagian, S, 2014). Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Angelina & Ratnaningsih, 2016). Indikator stres kerja menurut (Afandi, 2018:179) adalah Tuntutan tugas, Tuntutan peran, Tuntutan antar pribadi, Struktur organisasi, Kepemimpinan organisasi.



Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) mengemukakan Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Colquitt dalam (Kasmir, 2016) mengatakan kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Lebih jauh lagi Indra Bastian (Irham Fahmi, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Menurut (Kasmir, 2016:208) indikator untuk mengukur kinerja adalah Kualitas , Kuantitas, Waktu, Penekanan biaya, Pengawasan, Hubungan antar karyawan.

PENELITIAN TERDAHULU

Pengaruh Konflik dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo (Eka Hanis Nurwanto, 2017). Hasil penelitian Konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, Konflik dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Bondowoso (Prastyo, Wahyu, & Hana, 2016). Ada pengaruh stres kerja, komitmen organisasi dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan, Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Bondowoso, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Bondowoso, Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Bondowoso. Pengaruh Dukungan sosial dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan KUD Tri Jaya Sragen Kabupaten Banyuwangi (Muhaimin et al., 2013). Hasil penelitian Dukungan sosial (X1) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Insentif (X2) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Dukungan sosial (X1) dan Insentif (X2) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun (Qoyyimah et al., 2020). Hasil penelitian Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun, Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang (Try, 2019). Hasil



penelitian Stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang, Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang yang dimana berarti semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

HIPOTESIS

H1: Bahwa ada pengaruh secara parsial antara social support terhadap kinerja karyawan di RSUD Tongas Probolinggo (Muhaimin et al., 2013).

H2: Bahwa ada pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Tongas Probolinggo (Qoyyimah et al., 2020).

3. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanasi (Explanatory Reseach). Pendekatan eksplanasi menurut Sugiyono (sugiyono, 2013) adalah “penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel diteliti serta hubungan variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS Rumah Sakit Umum Daerah Tongas Probolinggo yang berjumlah 138 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan sampling Insidental. Menurut (Sugiyono, 2019) “Sampling insidental adalah Teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/incidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data”. Perhitungan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Slovin dengan prosentase 10% dengan jumlah sampel sebanyak 58 PNS Rumah Sakit Umum Daerah Tongas Probolinggo. Metode pengumpulan data yang dipakai didalam penelitian ini meliputi: (1) angket; (2) wawancara; (3) dokumentasi; serta (3) studi pustaka. Data penelitian yang dipakai berasal dari angket, dengan skala pengukurannya yang dipakai ialah Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomenal soial (Sugiyono, 2019). Teknik analisis data menggunakan 1) Uji Validitas, 2) Uji reliabilitas 3) Analisis regresi linear berganda 4) Uji normalitas 5) Uji multikolinearitas 6) Uji Heteroskedastisitas 7) Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Berganda berdasarkan Uji Signifikansi Parameter Individual (t test). 8) Koefisien determinasi.



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan	X1	X2	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0,400	0,528	0,473	> 0,258	Valid
2	0,458	0,456	0,404	> 0,258	Valid
3	0,460	0,474	0,619	> 0,258	Valid
4	0,322	0,415	0,692	> 0,258	Valid
5	0,299	0,570	0,471	> 0,258	Valid
6	0,262	0,500	0,449	> 0,258	Valid
7	0,613	0,492	0,448	> 0,258	Valid
8		0,498	0,498	> 0,258	Valid
9		0,473	0,399	> 0,258	Valid
10		0,448	0,344	> 0,258	Valid
11			0,431	> 0,258	Valid
12			0,588	> 0,258	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari 0,258 (rtabel $n = 58$, $\alpha = 5\%$), dengan demikian butir pernyataan pada variabel Social Support, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan semuanya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
Social Support (X1)	0,657	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,636	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,822	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari Tabel 2 diketahui bahwa semua nilai Cronbach's Alpha > 0,6 dari hasil uji reliabilitas ini dapat disimpulkan bahwa semua daftar pernyataan (instrumen) yang digunakan bersifat reliabel, dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan Sig	Keterangan
.200c,d	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2023



Berdasarkan Tabel 3 uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di dapat nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar $0.20 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	VIF	Ketentuan	Keterangan
Social Support (X1)	.968	0,10	1.033	10	Tidak Terjadi
Stres Kerja (X2)	.968	0,10	1.033	10	Tidak Terjadi

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 4 pengujian asumsi multikolonieritas dapat diketahui nilai VIF pada variabel Social Support (X1) = 1.033 dengan tolerance 0.968. nilai VIF pada variabel Stres Kerja (X2) sebesar 1.033 dengan tolerance 0.968. hasil pengujian tersebut memberikan kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolonieritas karena nilai Varian Inflation Factor (VIF) < 10 serta nilai tolerance $> 0,10$.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	Keterangan
Social Support (X1)	.968	$>0,05$	Tidak Terjadi Masalah
Stres Kerja (X2)	.968	$>0,05$	Tidak Terjadi Masalah

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari Tabel 5 uji Glejser diperoleh nilai sig pada Variabel Social Support (X1) = 0.968 dan Stres Kerja (X2) = 0,968. Semua variabel memiliki nilai sig $> 0,05$ yang menunjukkan bahwa modl regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	44,821	
Social Support (X1)	0,439	Hubungan Positif
Stres Kerja (X2)	-0,157	Hubungan Negatif

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 44.821 + 0.439X1 - 0.157X2 + e$$

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut: b = Nilai konstanta sebesar 44.821 mengidentifikasi bahwa variabel Social Support dan Stres Kerja bernilai positif yaitu 44.821. b1 = Koefisien regresi Social Support (X1) sebesar 0.439 dan bertanda positif yang artinya jika persepsi



Social Support tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. b_2 = Koefisien regresi Stres Kerja (X2) sebesar -0.157 dan bertanda negatif yang artinya jika persepsi stres kerja rendah maka kinerja karyawan meningkat atau sebaliknya jika persepsi stres kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0,107	10,7% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 7 pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai R Square ialah 0,107 yang berarti seluruh variabel independen yaitu Social Support dan Stres Kerja pada penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 10,7% terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 89,3% didukung faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji Hipotesis

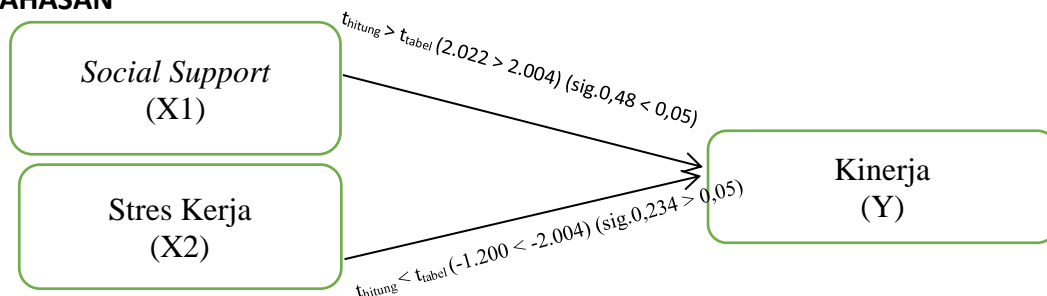
Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Social Support (X1)	0,048	< 0,05	Berpengaruh
Stres Kerja (X2)	0,235	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Diketahui bahwa variabel Social Support menunjukkan nilai t hitung > t tabel sebesar $2.022 > 2.004$ dan nilai signifikansi $0.048 < 0.05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Social Support terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Stres Kerja. Diketahui bahwa variabel Stres Kerja menunjukkan nilai t hitung < t tabel sebesar $-1.200 < -2.004$ dan nilai signifikansi $0.235 > 0.05$ sehingga disimpulkan berpengaruh negatif namun tidak signifikan variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2023



Pengaruh Social Support Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Social Support terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh positif dan signifikan ini bermakna semakin banyak dukungan diberikan dalam bekerja maka karyawan tambah termotivasi dalam meningkatkan kinerja terhadap suatu instansi/perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bibit muhaimin et al., (2019) Pengaruh Dukungan sosial dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan KUD Tri Jaya Sragen Kabupaten Banyuwangi dengan hasil penelitian bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan KUD Tri Jaya Sragen Kabupaten Banyuwangi.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

5. KESIMPULAN

Social Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Tongas Probolinggo. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RSUD Tongas Probolinggo. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel bebas baru yang tidak diteliti didalam penelitian ini, serta guna untuk ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Z. Publishing, ed.). Pekanbaru Riau.
- Angelina, F. P., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Anggota Sat Lantas Polrestabes Semarang. *Empati*, 5(2), 331–335. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15264/>
- Christina. (2003). Klasifikasi Rumah Sakit. *Zitteliana*, 19(8), 159–170. Retrieved from *bisnis ritel - ekonomi*
- Eka Hanis Nurwanto, S. (2017). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo. *JURNAL ECOBUSS*, 5, 13–20. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17304%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/17304/16846>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (B. U. Diponegoro., ed.). Semarang.
- Irham Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert; Mitra Wacana Media, ed.). Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. PERS, ed.). JAKARTA.
- Kemendes RI. (2010). *Klasifikasi Rumah Sakit*. 116.



- Kumalasari, F. (2012). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Penyesuaian Diri Remaja Di Panti Asuhan Latifah Nur Ahyani. 1(1).
- Muhaimin, B., Pramono, R. E., & Sutrisno. (2013). Pengaruh Dukungan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tri Jaya Sragen Kabupaten Banyuwangi (EFFECTS OF SOCIAL SUPPORT AND INCENTIVES AT THE PERFORMANCE ON EMPLOYEE KUD TRI JAYA SRATEN BANYUWANGI REGENCY). Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa 2013.
- Prastyo, F. B., Wahyu, S., & Hana, L. (2016). Pengaruh Stres Kerja , Komitmen Organisasi Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Bondowoso (The Effect of Work Stress , Organizational Commitment and Social Support the Performance of Employees at Jiwa Bersam. SRA-Economic and Business Article, 1(2), 1–9.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Siagian, S, .P. (2014). Teori Pengembangan Organisasi (B. Aksara, ed.). JAKARTA.
- sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Alfabeta.CV, ed.). Bandung.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Alfabeta, ed.). Bandung.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Edisi kedua; ALFABETA, ed.). Bandung.
- Sutardi, D., Novitasari, D., Asbari, M., Silitonga, N., Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., ... Yuwono, T. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict, Stres Kerja dan Social Support terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang. EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling, 2(1), 482–498. Retrieved from <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/513>
- Syarah, F. S. (2019). Hubungan social support dengan subjective well-being pada siswa penyandang disabilitas di Banda Aceh. (Skripsi Dipublikasikan). Retrieved from <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/10837/>
- Try, A. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang. Jurnal Ilmiah FEB, 1–15.