

PENGARUH STRES KERJA, DUKUNGAN SOSIAL, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN (STUDI KASUS PERUM DAMRI CABANG LAMPUNG)

Arya Budzana¹, Febrianty², Rahyono³

Aryabudzana0@gmail.com, febrianty@malahayati.ac.id, rahyono@malahayati.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini membahas fenomena stres kerja yang meningkat di lingkungan Perum Damri Cabang Lampung, yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja, dukungan sosial, dan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif menggunakan alat pengumpulan data kuesioner atau angket. Analisis pada penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 23. Dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 137 karyawan Perum Damri Cabang Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan Perum Damri cabang Lampung, sedangkan dukungan sosial dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan Perum Damri cabang Lampung. Selain itu, komitmen organisasi juga menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan Perum Damri cabang Lampung, dan Stres Kerja, Dukungan Sosial dan Komitmen Organisasi secara parsial atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan Perum Damri cabang Lampung.

Kata kunci : Stres Kerja, Dukungan Sosial, Komitmen Organisasi, Kesejahteraan Karyawan

ABSTRACT

This study discusses the phenomenon of increasing work stress in the Lampung Branch of Perum Damri, which affects employee welfare. The purpose of this study was to analyze the influence of work stress, social support, and organizational commitment on employee well-being. The method used is a descriptive quantitative approach using questionnaire or questionnaire data collection tools. The analysis in this study uses the IBM SPSS application version 23. By collecting data through a questionnaire distributed to 137 employees of Perum Damri Lampung Branch. The results of the study showed that work stress had a significant negative effect on the welfare of employees of Perum Damri Lampung branch, while social support and organizational commitment had a significant positive effect on the welfare of employees of Perum Damri Lampung branch. In addition, organizational commitment also shows a significant positive influence on the welfare of employees of Perum Damri Lampung branch, and Work Stress, Social Support and Organizational Commitment partially or jointly affect the Employee Welfare of Perum Damri Lampung branch.

Keywords : Work Stress, Social Support, Organizational Commitment, Employee Welfare

PENDAHULUAN

Dalam era modern yang aktif dan terus berkembang, fenomena stres kerja telah menjadi isu yang sering muncul di berbagai lingkungan kerja. Beban kerja yang tinggi, tuntutan waktu yang ketat, dan konflik interpersonal menciptakan tekanan yang berlebih bagi karyawan. Kondisi ini berdampak tidak hanya pada kesehatan fisik dan mental individu, tetapi juga memengaruhi produktivitas serta efektivitas organisasi secara keseluruhan. Fenomena ini menjadi perhatian khusus bagi perusahaan, karena kesejahteraan karyawan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Kesejahteraan karyawan, dalam konteks era modern yang dinamis dan berkembang, tidak hanya menjadi elemen penting tetapi juga kritis dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi (Annisa Siti et al., 2024). Organisasi atau sebuah perusahaan yang berorientasi pada masa depan tidak lagi hanya melihat kesejahteraan karyawan sebagai tanggung jawab sosial, tetapi sebagai investasi strategis yang memberikan dampak positif pada produktivitas, kreativitas, dan keberlanjutan bisnis (Annisa Siti et al., 2024). Organisasi yang memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kualitas hidup mereka, sehingga menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara individu dan perusahaan dalam jangka panjang dan hal ini dapat berdampak pada produktivitas, kebahagiaan karyawan, dan kapasitas organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan (Aliefiani et al., 2023).

Kesejahteraan karyawan sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor dominan yang memengaruhi kesejahteraan adalah stres kerja. Stres kerja muncul akibat beban kerja berlebih, tekanan waktu, atau kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja. Menurut Handoko, T (2001: 200) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang (Wartono, 2017). Ketika seseorang mengalami stres kerja, ia merasa tertekan dan sulit mengatasi masalah yang dihadapinya (Wijaya et al., 2019). Hal ini berdampak negatif terhadap kesehatan fisik, mental, dan produktivitas karyawan (Sari et al., 2017).

Faktor berikutnya yang dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan adalah dukungan sosial. Dukungan sosial mencakup bantuan, rasa nyaman, serta informasi yang diberikan oleh rekan kerja, keluarga, atau organisasi. Johnson dan Johnson (dalam Wijaya et al., 2020) menyatakan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kesehatan mental maupun fisik karyawan. Dukungan ini membantu karyawan menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik, sehingga dampak negatif stres dapat diminimalisir (Ruth et al., 2019).

Komitmen organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Kaswan (2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk tetap bekerja dan berkontribusi dalam organisasi. Komitmen ini mencakup aspek emosional, rasional, dan perilaku, di mana karyawan merasa terhubung dengan nilai, visi, dan tujuan organisasi. Menurut Kretner dan Kinicki (dalam Kaswan, 2017), komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana seseorang merasa dekat dan loyal terhadap organisasi (Arialsyah, 2021). Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, memiliki motivasi tinggi, dan melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna.

Hubungan antara variabel-variabel tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dapat menurunkan kesejahteraan karyawan, sementara dukungan sosial dan komitmen organisasi dapat menjadi penyangga yang membantu mengurangi dampak negatif dari stres. Dukungan sosial menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, sedangkan komitmen organisasi meningkatkan keterlibatan serta loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kesejahteraan mereka.

Perusahaan Umum Damri merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa angkutan umum di Indonesia, termasuk Cabang Lampung.

Perum umum damri cabang lampung memiliki peran strategis dalam menyediakan layanan transportasi kepada masyarakat. Perum damri cabang lampung memiliki lebih dari 200 karyawan aktif dengan komposisi karyawan perjanjian kerja tidak tertentu dan tertentu yang beragam. Data menunjukkan bahwa banyak karyawan mengalami stres kerja akibat jadwal shift yang tidak menentu dan operasional yang tinggi. Selain itu, dengan banyaknya armada Damri yang juga melayani rute antar kota dan perintis yang harus dikelola, karyawan sering kali menghadapi tekanan dari berbagai sisi, termasuk keluhan pelanggan dan tantangan di lapangan. Hal ini menimbulkan perhatian khusus terhadap bagaimana stres kerja memengaruhi kesejahteraan mereka. Mengingat pentingnya dukungan sosial dan komitmen organisasi dalam menciptakan

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, dukungan sosial, dan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Studi ini difokuskan pada karyawan Perum Damri Cabang Lampung sebagai objek penelitian, dengan harapan dapat memberikan kontribusi dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Stres Kerja

Menurut King (dalam Asih, et al., 2018:2) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial berasal dari orang-orang penting yang dekat dengan seseorang seperti keluarga, guru, atau teman. Pernyataan tersebut sejalan dengan Sarason yang menyatakan bahwa dukungan sosial diperoleh dari hubungan sosial yang akrab (orang tua, saudara, guru, teman sebaya, lingkungan masyarakat) atau dari keberadaan individu yang membuat individu merasa diperhatikan, dinilai dan dicintai (Fatwa, 2016).

Pengertian Komitmen Organisasi

(Kahn 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berkaitan erat dengan bagaimana pegawai merasa terlibat dan dihargai dalam organisasi. Komitmen muncul ketika pegawai merasa bahwa mereka dapat mengekspresikan diri mereka secara autentik di tempat kerja (Wangi et al., 2022).

Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Menurut Diener (2017) Diener menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya berkaitan dengan kepuasan dalam pekerjaan, tetapi juga dengan kualitas hidup secara keseluruhan, menekankan pentingnya perasaan positif dan keterlibatan emosional dalam meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian terkait dengan, Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung. Desain penelitian yang digunakan Pada penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Objek dari penelitian ini adalah Karyawan Perum Damri cabang Lampung yang berjumlah 137 sampel dari total 209 populasi karyawan. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mendapatkan dan mengumpulkan data dari para responden melalui kuisioner yang dimaksudkan untuk mengukur variabel yang telah diidentifikasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan alat hitung IBM SPSS 23.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi

a. *Adjusted R-Square*

Pada uji ini berguna untuk mengukur secara simultan seberapa besar kontribusi yang diberikan variabel independen (Stres Kerja, Dukungan Sosial dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel dependen (Kesejahteraan Karyawan) dengan cara melihat nilai *Adjusted R2 Square*.

4.1 Tabel 4. 1 Hasil Uji *Adjusted R-Square*

No	Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Sig
1	Stres Kerja (X ₁)	0,189	0,946	0,945	0,131	0,000
2	Dukungan Sosial (X ₂)					
3	Komitmen Organisasi (X ₃)					

Sumber : SPSS 23 Tahun 2025

Berikut adalah penjelasan dari Analisis pada tabel 4.1 berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) yaitu menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,945 atau setara 94%. Dalam hal ini dikatakan bahwa variabel independen yaitu (Stres Kerja, Dukungan Sosial dan Komitmen Organisasi) mampu menjelaskan variasi variabel independen sebesar 94%. Sedangkan 6% dijelaskan pada faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

b. Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji sejauh mana tingkat signifikansi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dengan cara mengambil keputusan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas < nilai signifikansi (0,05). Kemudian dengan hal itu dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil olah data uji t yang telah dilakukan

4.2 Tabel 4. 2 Hasil Uji T

No	Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig	Keterangan
1	Stres Kerja (X ₁)	-47,787	1,656	0,000	Valid
2	Dukungan Sosial (X ₂)	6,795	1,656	0,000	Valid
3	Komitmen Organisasi (X ₃)	5,445	1,656	0,000	Valid

Sumber : SPSS 23 Tahun 2025

Rumus t_{tabel} :

Tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$

atau 0,05 Derajat bebas

$$= n - k$$

$$= \text{Jumlah responden} - (\text{jumlah variabel X dan Y})$$

$$= 137 - 4$$

$$= 133$$

Jadi dengan menggunakan rumus tersebut dapat dilihat jadi nilai t tabel pada tabel urutan ke 133 dengan menggunakan 0,05 dengan nilai 1,656. Berdasarkan pada tabel 4.13 hasil olah data dari uji t yang telah dilakukan diimplementasikan sbagai berikut:

1. Variabel Stres Kerja memiliki nilai t hitung $< t$ tabel yaitu sebesar- 47,787 $< 1,656$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari stres kerja (X_1) terhadap kesejahteraan karyawan (Y) di Perum Damri Cabang Lampung. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herdiana Husain menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kesejahteraan seorang karyawan.
2. Variabel Dukungan Sosial memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar 6.795 $> 1,656$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh dukungan sosial (X_2) terhadap kesejahteraan karyawan (Y) Perum Damri Cabang Lampung. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Abdul Hadi menyatakan bahwa Dukungan Sosial berpengaruh terhadap Kesejahteraan seorang karyawan.
3. Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar 5,545 $> 1,656$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_3) terhadap kesejahteraan karyawan (Y) Perum Damri Cabang Lampung. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eneng Nurlaili Wangi Irfan Fahmi Siti Mutya Lutfiani menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kesejahteraan seorang karyawan.

c. Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Kreativitas, Inovasi dan Kompetensi SDM) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Operasional). Pada uji ini dilihat dari perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dengan dasar pengambilan keputusan apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau nilai sig $< 0,05$ maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berikut ini hasil uji F yang telah dilakukan pada penelitian ini:

4.3 Tabel 4. 3 Hasil Uji F

No	Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Keterangan
1	Stres Kerja (X_1)	776,194	3,91	0,000	Valid
2	Dukungan Sosial (X_2)				
3	Komitmen Organisasi (X_3)				

Sumber : SPSS 23 Tahun 2025

Berdasarkan analisis yang terdapat pada tabel 4.16 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $776,194 > 3,91$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa variabel independen (Stres Kerja, Dukungan Sosial dan Komitmen Organisasi) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Kesejahteraan Karyawan).

Pembahasan Hipotesis

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Variabel Stres Kerja memiliki nilai t hitung $< t$ tabel yaitu sebesar $-47,787 < 1,656$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh dari stres kerja (X_1) terhadap kesejahteraan karyawan (Y) di Perum Damri Cabang Lampung.

Pada penelitian yang dilakukan ini pada indikator-indikator variabel dukungan sosial dapat berpengaruh terhadap variabel kesejahteraan karyawan. Menurut Hasibuan (2019:98) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres biasanya dianggap sebagai sesuatu yang buruk, stres dianggap terjadi karena disebabkan oleh faktor negatif. Stres kerja merupakan suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya yang akan berpengaruh pada kesejahteraan seorang karyawan.

Hasil dari wawancara dan penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan karyawan di Perum DAMRI Cabang Lampung menunjukkan bahwa mayoritas karyawan cenderung menceklis pilihan tidak setuju dan netral terkait pernyataan yang mengindikasikan dampak negatif dari stres kerja. Hanya sebagian kecil yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan merasa bahwa stres kerja tidak secara signifikan memengaruhi kesejahteraan mereka. Namun, karena masih ada sejumlah karyawan yang setuju dengan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tetap memiliki pengaruh, meskipun tidak sekuat yang mungkin diharapkan. Temuan ini memberikan gambaran penting tentang kondisi psikologis karyawan dan pentingnya perhatian terhadap manajemen stres di lingkungan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herdiana Husain (2019) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makasar. Stres kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Variabel Dukungan Sosial memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $6.795 > 1,656$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh dukungan sosial (X_2) terhadap kesejahteraan karyawan (Y) Perum Damri Cabang Lampung

Pada penelitian yang dilakukan ini pada indikator-indikator variabel dukungan sosial dapat berpengaruh terhadap variabel kesejahteraan karyawan. Menurut Taylor (dalam King, 2014) Dukungan sosial adalah informasi dan umpan balik dari orang yang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai dan diperhatikan, dihargai, dan dihormati dan dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang timbal balik.

Hasil dari wawancara dan penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap kesejahteraan karyawan di Perum DAMRI Cabang Lampung menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan cenderung menceklis pilihan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan yang menggambarkan pentingnya dukungan sosial dalam meningkatkan kesejahteraan mereka. Hanya sebagian kecil yang memilih opsi netral, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan dampak positif dari dukungan sosial yang mereka terima, baik dari rekan kerja maupun atasan. Temuan ini mengindikasikan bahwa adanya dukungan sosial yang kuat di lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang nyata dan positif dalam menciptakan suasana kerja yang lebih baik, serta meningkatkan kepuasan dan kesehatan mental karyawan di Perum DAMRI Cabang Lampung. Hal ini menegaskan pentingnya

membangun jaringan dukungan yang solid di tempat kerja untuk meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdul Hadi (2019) Pengaruh Dukungan Sosial dan Psikologis Terhadap Kesejahteraan Pegawai Bank X. Dukungan Sosial berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $5,545 > 1,656$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_3) terhadap kesejahteraan karyawan (Y) Perum Damri Cabang Lampung.

Pada penelitian yang dilakukan ini pada indikator-indikator variabel komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap variabel kesejahteraan karyawan. Mowday dkk (dalam Allen dan Meyer, 1990) memiliki definisi tersendiri mengenai komitmen organisasi, yaitu suatu hubungan yang kuat antara individu dengan organisasi atau perusahaan yang diidentifikasi dengan keikutsertaannya dalam kegiatan perusahaan atau organisasi.

Hasil dari wawancara dan penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kesejahteraan karyawan di Perum DAMRI Cabang Lampung menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memilih opsi setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan yang menekankan pentingnya komitmen organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan mereka. Hanya sejumlah kecil yang menunjukkan sikap netral, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan hubungan positif antara tingkat komitmen organisasi dan kesejahteraan mereka. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika organisasi menunjukkan komitmen yang kuat terhadap kesejahteraan karyawan, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di Perum DAMRI Cabang Lampung. Hal ini menyoroti pentingnya manajemen untuk terus memperkuat komitmen terhadap karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eneng Nurlaili Wangi Irfan Fahmi Siti Mutya Lutfiani menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kesejahteraan seorang karyawan.

Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $776,194 > 3,91$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa variabel independen (Stres Kerja, Dukungan Sosial dan Komitmen Organisasi) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Kesejahteraan Karyawan).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di Perum Damri Cabang Lampung. Nilai t hitung untuk variabel stres kerja adalah $-47,787$ dengan tingkat signifikansi $0,000$, yang menunjukkan bahwa stres kerja berdampak buruk pada kesejahteraan karyawan. Kondisi ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan dan berkurangnya motivasi kerja, serta mengganggu kesehatan mental dan fisik karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dukungan sosial terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $6,795$ dan tingkat signifikansi $0,000$. Mayoritas responden merasakan bahwa dukungan dari rekan kerja dan atasan berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan mereka. Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung dan kolaboratif, di mana dukungan sosial dapat membantu karyawan merasa lebih nyaman dalam menghadapi tantangan kerja.

Komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 5,545 dan tingkat signifikansi 0,000. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung merasa lebih puas dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini mengonfirmasi bahwa karyawan yang terhubung dengan tujuan dan nilai organisasi lebih mungkin untuk berkontribusi secara maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dengan variabel independen yaitu Stres Kerja, Dukungan Sosial dan Komitmen Organisasi serta variabel dependen Kesejahteraan Karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif signifikan antara variabel independen Stres Kerja terhadap variabel dependen Kesejahteraan Karyawan Perum Damri cabang Lampung
2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel independen Dukungan Sosial terhadap variabel dependen Kesejahteraan Karyawan Perum Damri cabang Lampung
3. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel independen Komitmen Organisasi terhadap variabel dependen Kesejahteraan Karyawan Perum Damri cabang Lampung
4. Terdapat pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial dan Komitmen Organisasi secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel dependen Kesejahteraan Karyawan Perum Damri cabang Lampung.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas Peneliti menyadari bahwa terdapat beberapa keterbatasan dan kemungkinan kesalahan dalam penelitian ini, seperti keterbatasan sampel yang mungkin tidak mewakili seluruh populasi karyawan, serta variabel lain yang tidak diteliti yang dapat mempengaruhi hasil. Maka dapat di berikan beberapa saran yaitu:

1. Bagi Penyelenggara Kuliner Festival Lampung Ciptakan suasana kerja yang mendukung dengan mendorong karyawan saling membantu satu sama lain. Hal ini bisa dilakukan dengan membentuk tim yang solid agar karyawan merasa lebih terhubung. Perusahaan bisa mengadakan kegiatan yang membuat karyawan merasa lebih terlibat, seperti penghargaan untuk karyawan berprestasi atau acara yang menjelaskan tujuan perusahaan. Ini bisa membuat karyawan merasa lebih dekat dengan organisasi. Ajak karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka. Ini bisa meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
2. Saran untuk penelitian berikutnya diharapkan menambah variabel bebas yang belum digunakan dalam penelitian ini, karena masih ada variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan sebesar 6% seperti komunikasi internal, lingkungan kerja, kepuasan kerja, pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliefiani, G., Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *JEMSI*, 5(2). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
- Annisa Siti, Wahdiniawati, & Malini Lubis Fatimah. (2024). *Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan*.
- Ardha Nasution, F., & Tamba, M. (2024). *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara)*. <https://journal.cattleyadf.org/index.php/Jasmien/Index>
- Arialsyah, R. (2021). *Hubungan Stress Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada*

- Karyawan Pt. Atlantik Internasional Akses Medan.*
- Avianda Nurcahyo, S., Harso Widagdo, T., Rachmawati, M., Manajemen Ritel, B., & Ekonomi Hukum dan Humaniora Universitas Ngudi Waluyo, F. (n.d.). *The Effect Of Work Stress And Organizational Commitment On Turnover Intention With Job Satisfaction As An Intervening Variable Case Study Of Pt Ungaran Sari Garment. Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 2024. <https://doi.org/10.35473/v1i1>
- Ayu, D., Kharismawati, P., Ayu, G., & Dewi, M. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention*. 5(2), 1368–1398.
- Budi Raharjo, S., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). *Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur*. 4(1), 143–156. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.930>
- Darari Bariqi, M. (n.d.). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. In *JSMB* (Vol. 5, Issue 2). <http://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb>
- Dessler, G., Chhinzer, N., & Cole, N. (2015). *Management of Human Resources: The Essentials*.
- Fadila, N., & Sahrani, R. (2024). *Hubungan Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Anggota Brimob Polda X Yang Dimediasi Dukungan Sosial. Versi Cetak*, 8(1), 206–215. <https://doi.org/10.24912/Jmishumsen.V8i1.27311>
- Fauzi, A., Wulandari, A., & Cahyani, D. R. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Hadju, V., & Aulia, U. (2022). *Desain Penelitian Mixed Method Desain Penelitian Mixed Method*.
- Hermawan, E. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta*. In *Jurnal Kajian Ilmiah* (Vol. 22, Issue 2). <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Operasionalisasi Variabel, Skala Pengukuran Dan Instrumen Penelitian Kuantitatif*.
- Komang Sukendra, I., & Kadek Surya Atmaja, Mp. I. (2020). *Instrumen Penelitian*.
- Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2014). *Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator Imroatin Meylia Elizabeth Ranu* (Vol. 2).
- Manajemen, J., Stambi Bandung, S., & Inovasi, M. (n.d.). *Pengaruh Dukungan Sosial dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada TB. Sukajadi Muhamad Rofi Eka Purwanda*.
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). *Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Psychological Well-Being pada Karyawan HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA KARYAWAN Khalidan Rahama Umi Anugerah Izzati*.
- Sugiono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R & D*. Umam, K., Sunan, U., & Surabaya, A. (n.d.). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja*. www.kemenperin.go.id
- Wahdiniawati, S., Lubis, F., & Erlianti, D. (2024). *Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan*.
- Wangi, E. N., Fahmi, I., & Lutfiani, S. M. (2022). *Peran Komitmen Organisasi terhadap Kesejahteraan Karyawan Perguruan Tinggi Islam di Bandung*. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 271–284. <https://doi.org/10.15575/psy.v8i2.15054>
- Wartono, T. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://damri.co.id/sekilas-damri> : BAB 1 Latar Belakang diakses pada, 18 November 2024 pada pukul 00.30