

## Hubungan antara Dukungan Sosial dan Beban Kerja dengan Stress Kerja pada Mitra Pengemudi Ojek *Online* di Komunitas Gojek X

Sheren Arinindiaputri Wibowo<sup>1</sup>, Agustin Handayani<sup>2</sup>

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang  
sherenarinindia@std.unissula.ac.id<sup>1</sup>  
agustinhandayani75@gmail.com<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan beban kerja dengan stress kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota komunitas Gojek Semarang 26 dengan sampel sebanyak 92 *driver*. Metode pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Alat ukur penelitian terdiri dari 3 skala. Skala pertama adalah skala stress kerja yang terdiri dari 15 aitem dengan reliabilitas skala sebesar 0,714. Skala dukungan sosial terdiri dari 37 aitem dengan reliabilitas skala sebesar 0,944. Skala terakhir adalah skala beban kerja yang terdiri dari 13 aitem dengan reliabilitas skala adalah sebesar 0,730. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara dukungan sosial dan beban kerja dengan stress kerja dengan  $R = 0,103$  dan  $F_{hitung} = 5,117$  dan signifikansi sebesar 0,008 ( $p < 0,01$ ). Hasil korelasi antara dukungan sosial dengan stress kerja diperoleh  $r_{xy} = -0,15$  dengan signifikansi 0,890 ( $p > 0,01$ ) yang artinya tidak ada hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan stress kerja. Hasil uji korelasi selanjutnya antara beban kerja dengan stress kerja diperoleh  $r_{xy} = 0,318$  dengan signifikansi 0,002 ( $p < 0,01$ ) yang artinya ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel dukungan sosial dan beban kerja terhadap stress kerja adalah sebesar 10,3%.

Kata kunci: *stress kerja, dukungan sosial, beban kerja.*

### Pendahuluan

Perkembangan teknologi kini dapat dirasakan setidaknya hampir seluruh masyarakat dunia, termasuk di Indonesia. Dengan adanya perkembangan teknologi di Indonesia, masyarakat diberikan fasilitas berupa aplikasi berbasis *online* yang dapat diakses di *smartphone* milik masyarakat untuk memudahkan mereka dalam menjalani aktivitas kehidupan sehari-hari. Salah satu aplikasi berbasis *online* yang sering digunakan oleh masyarakat sekarang adalah ojek *online*. Ada beberapa

perusahaan ojek *online* yang mengembangkan sayapnya di Indonesia, salah satu yang terkenal di kalangan masyarakat adalah Gojek. Semakin berkembang pesatnya Gojek di Indonesia, banyak dibutuhkan *driver* untuk dapat membantu memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal ini menjadi peluang besar bagi beberapa masyarakat untuk memperoleh tambahan penghasilan dan tidak sedikit pula yang menjadikan *driver* Gojek sebagai pekerjaan utama.

Menjadi mitra pengemudi Gojek diharuskan untuk mengikuti kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kebijakan perusahaan ini menuntut *driver* untuk bekerja sesuai dengan peraturan yang ada. Akan tetapi, aturan-aturan yang dibuat oleh perusahaan beberapa ada yang harus memaksa *driver* untuk dapat bekerja lebih, sehingga menimbulkan adanya stress kerja.

Menurut Rivai (dalam Fahmi, 2017) stress kerja memunculkan ketegangan pada diri individu dan berpengaruh pada pola pikir, emosi, dan ketidakseimbangan fisik maupun psikis. Stress yang dialami individu dapat berasal dari akibat adanya tekanan, perubahan, atau kondisi-kondisi baik dari dalam maupun luar diri individu yang dapat memberi pengaruh pada individu (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2008). Stress kerja juga sering dikaitkan dengan adanya berbagai masalah yang dihadapi oleh individu. Masalah tersebut muncul karena tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti beban kerja terlalu berat, jam kerja terbatas, adanya perbedaan persepsi dan pendapat, kurang harmonisnya hubungan antar rekan kerja, perubahan gaya manajerial yang tidak sesuai dan beberapa hal lain yang dapat memicu seseorang mengalami rasa tertekan dan berdampak pada timbulnya stress kerja karyawan (Fahmi, 2017).

Namun keadaan stress kerja dapat dikurangi dengan meningkatkan perasaan positif dari diri individu salah satu caranya adalah dengan memperhatikan tingkat dukungan sosial yang diterima oleh individu. Selain itu, dukungan sosial juga menjadi salah satu faktor penyebab adanya stress kerja. Dukungan sosial yang diterima karyawan atau pekerja dari orang lain dapat membantu individu untuk mengurangi rasa kelelahan akibat beban kerja, tuntutan fisik, maupun faktor-faktor

lain yang dapat menyebabkan munculnya stress kerja. Sehingga, dukungan sosial akan membantu karyawan dalam membangun kondisi kerja yang lebih baik.

Menurut Maslihah (2011), dukungan sosial timbul oleh adanya keyakinan bahwa ketika individu berada di suatu keadaan yang mengancam atau peristiwa yang dapat memunculkan masalah akan ada orang-orang yang bersedia membantunya. Bantuan tersebut diyakini akan meningkatkan perasaan positif dan mengangkat harga diri individu (Cahyani & Frianto, 2019). Dukungan sosial yang sering diperoleh individu dari lingkungan terdekatnya dapat membuat individu menjadi merasa lebih dihargai dan mendapatkan perhatian, sehingga konflik maupun permasalahan yang ada dapat dihadapi dengan tenang. Karyawan yang mengalami stress kerja membutuhkan adanya dukungan sosial yang berasal dari orang-orang terdekat individu. Mereka yang memiliki dukungan sosial yang baik akan dapat bertahan lebih baik dari ancaman stress yang ditimbulkan akibat dari beratnya beban pekerjaan yang dirasakan (Setiawan & Darminto, 2013).

Tantangan dan hambatan yang menjadi pemicu munculnya stress kerja salah satunya adalah beban kerja. Menurut Suwatno (dalam Ellyzar, Yunus, & Amri, 2017) beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dikerjakan oleh organisasi sesuai dengan kedudukan yang dimiliki oleh individu dalam waktu yang telah ditetapkan dan menggunakan teknik tertentu untuk mendapatkan informasi mengenai efisiensi dan efektivitas kerja. Banyaknya beban kerja yang dirasakan dapat berdampak pada munculnya stress kerja. Sunyoto (2017) menyebutkan bahwa hal ini timbul karena individu dituntut untuk memiliki keahlian yang lebih, waktu menyelesaikan pekerjaan yang terlalu tinggi, dan volume kerja yang terlalu banyak (Kusuma & Soesatyo, 2014). Karasek dkk. (1981) mendukung bahwa terjadinya stress ada dalam beberapa tugas dan bukan tugas yang lainnya (Wijono, 2010).

### Metode

Partisipan dalam penelitian ini adalah 142 mitra pengemudi ojek *online* yang tergabung dalam Komunitas Gojek X. Instrumen Penelitian variabel Stress kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan skala stress kerja yang dibentuk menjadi model skala likert dengan empat pilihan jawaban. Penyusunan skala stress kerja pada penelitian ini berdasarkan pada aspek yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2011) yang meliputi aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku sebagai acuan dalam pembuatan skala penelitian. Variabel Dukungan sosial diukur menggunakan skala likert dukungan sosial yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Sarafino dan Smith (2012) sebagai acuan dalam penyusunan skala. Aspek dukungan sosial yang dikemukakan oleh Sarafino dan Smith (2012) terdiri dari dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan persahabatan.

Beban kerja diukur dengan menggunakan skala likert beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012) sebagai acuan untuk menyusun skala penelitian yang terdiri dari target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan. Skala beban kerja terdiri dari 16 aitem, meliputi 8 aitem *favorable* dan 8 aitem *unfavorable*. Tinggi rendahnya beban kerja dilihat dari skor total yang diperoleh subjek. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi beban kerja subjek, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah beban kerja subjek.

Aitem-aitem dari skala stress kerja dan dukungan sosial disusun dengan menggunakan empat alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan pada skala beban kerja disusun berdasarkan empat alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skor untuk indikator aitem *favorable* adalah SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1, sedangkan untuk aitem *unfavorable* adalah STS = 4, TS = 3, S = 2, dan SS = 1.

Penelitian dilakukan di Komunitas Gojek X. Langkah pertama dalam penelitian ini adalah membuat surat ijin penelitian yang ditujukan kepada Komunitas Gojek X, sambil menunggu surat ijin peneliti menghubungi pihak Komunitas untuk menjelaskan konsep penelitian dan melakukan wawancara. Setelah surat ijin disetujui peneliti melakukan uji coba alat ukur dari tiga skala penelitian yaitu skala stress kerja, skala dukungan sosial, dan skala beban kerja. Alat ukur diuji cobakan kepada 50 *driver*. Uji coba dilakukan pada saat Kopdar bulanan Komunitas Gojek X. Setelah ditentukan daya beda aitem masing-masing skala, selanjutnya peneliti melakukan penelitian kepada 92 *driver* Komunitas Gojek X.

### Hasil

Hasil uji coba alat ukur dalam penelitian ini terhadap 50 *driver* anggota Komunitas Gojek X menunjukkan hasil bahwa skala stress kerja mempunyai reliabilitas 0,714 dengan jumlah aitem gugur adalah 15 dari 30 aitem. Skala dukungan sosial memperoleh reliabilitas sebesar 0,944 dengan jumlah aitem gugur adalah 3 dari 40 aitem. Terakhir adalah skala beban kerja yang memperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,730 dengan aitem gugur berjumlah 3 dari 16 aitem yang diuji cobakan.

Hasil uji normalitas dengan sampel sebanyak 92 *driver* diketahui bahwa pada variabel stress kerja menunjukkan bahwa nilai KS-Z = 0,710 dengan taraf signifikansi 0,695 ( $p > 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa data variabel stress kerja berdistribusi normal. Uji normalitas pada variabel dukungan sosial menunjukkan hasil KS-Z = 0,823 dengan taraf signifikansi 0,507 ( $p > 0,05$ ) yang berarti bahwa data pada variabel dukungan sosial berdistribusi normal, dan pada variabel beban kerja ditunjukkan hasil uji normalitas sebesar KS-Z = 1,265 dengan taraf signifikansi 0,081 ( $p > 0,05$ ) yang artinya data pada variabel beban kerja berdistribusi normal.

Tabel 1. Tabel Uji Normalitas

Variabel	Mean	Standar Deviasi	KS-Z	Sig	P	Keterangan
Stress Kerja	38,84	4,396	0,710	0,695	>0,05	Normal
Dukungan Sosial	116,83	11,543	0,823	0,507	>0,05	Normal
Beban Kerja	35,18	2,998	1,265	0,081	>0,05	Normal

Uji linieritas terhadap variabel dukungan sosial dan stress kerja diperoleh  $F_{linier}$  sebesar 0,172 dengan taraf signifikansi sebesar 0,680 ( $p \geq 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial dengan variabel stress kerja tidak berkorelasi secara linier. Selanjutnya hasil uji linieritas pada variabel beban kerja dengan stress kerja didapatkan hasil  $F_{linier}$  sebesar 10,327 dengan taraf signifikansi sebesar 0,002 ( $p \leq 0,05$ ) sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja dengan variabel stress kerja berkorelasi secara linier.

Selanjutnya, setelah hasil asumsi untuk melakukan analisis sudah terpenuhi adalah dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan korelasi parsial. Berdasarkan uji korelasi antara dukungan sosial dan beban kerja dengan stress kerja diperoleh R sebesar 0,103 dan  $F_{hitung}$  sebesar 5,117 dengan signifikansi sebesar 0,008 ( $p < 0,01$ ) yang artinya terdapat hubungan antara dukungan sosial dan beban kerja dengan stress kerja pada mitra pengemudi ojek *online* (Gojek) di Komunitas Gojek X.

Tabel 2. Tabel Uji Hipotesis 1

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.321 <sup>a</sup>	.103	.083	4.210	.103	5.117	2	89	.008

Uji korelasi pada hipotesis kedua menggunakan uji korelasi parsial diperoleh skor  $r_{xy}$  sebesar -0,15 dengan signifikansi 0,890 ( $p > 0,01$ ) yang artinya tidak ada hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan stress kerja pada mitra

pengemudi ojek online (Gojek) di Komunitas Gojek X. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak.

Tabel 3. Tabel Uji Hipotesis 2

Control Variables		Correlations		
			Stress Kerja	Dukungan Sosial
Beban Kerja	Stress Kerja	Correlation	1.000	-.015
		Significance (2-tailed)	.	.890
		Df	0	89
	Dukungan Sosial	Correlation	-.015	1.000
		Significance (2-tailed)	.890	.
		Df	89	0

Uji korelasi pada hipotesis ketiga menggunakan uji korelasi parsial. diperoleh skor  $r_{xy}$  sebesar 0,318 dengan signifikansi 0,002 ( $p < 0,01$ ) yang artinya ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja pada mitra pengemudi ojek online (Gojek) di Komunitas Gojek X. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 4. Tabel Uji Hipotesis 3

Control Variables		Correlations		
			Stres Kerja	Beban Kerja
Dukungan Sosial	Stress Kerja	Correlation	1.000	.318
		Significance (2-tailed)	.	.002
		Df	0	89
	Beban Kerja	Correlation	.318	1.000
		Significance (2-tailed)	.002	.
		Df	89	0

Tabel 5. Kategorisasi Skor Skala Stress Kerja

Norma			Kategorisasi	Jumlah	Presentase
48,75	<	60	Sangat Tinggi	2	2,17 %
41,25	< x ≤	48,75	Tinggi	23	25%
33,75	< x ≤	41,25	Sedang	59	64,13%
26,25	< x ≤	33,75	Rendah	7	7,6%
15	≤	32,24	Sangat Rendah	1	1,1%
Total				92	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki tingkat stress kerja pada kategori sangat tinggi 2,17% kategori tinggi 25% kategori sedang 64,13% kategori rendah 7,6% dan kategori sangat rendah 1,1%. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa stress kerja pada mitra pengemudi ojek online di Komunitas Gojek berada pada kategori sedang.

Tabel 6. Kategorisasi Skor Skala Dukungan Sosial

Norma			Kategorisasi	Jumlah	Presentase
120,25	<	148	Sangat Tinggi	30	32,61%
101,75	< x ≤	120,25	Tinggi	56	60,87%
83,25	< x ≤	101,75	Sedang	6	6,52%
64,75	< x ≤	83,25	Rendah	0	0%
37	≤	64,75	Sangat Rendah	0	0%
Total				92	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa subjek memperoleh dukungan sosial pada kategori sangat tinggi 32,61% kategori tinggi 60,87% kategori sedang 6,52% kategori rendah dan kategori sangat rendah 0%. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa dukungan sosial yang diperoleh mitra pengemudi ojek online di Komunitas Gojek berada pada kategori tinggi.

Tabel 7. Kategorisasi Skor Skala Beban Kerja

Norma			Kategorisasi	Jumlah	Presentase
42,25	<	52	Sangat Tinggi	3	3,26%
35,75	< x ≤	42,25	Tinggi	34	36,96%
29,25	< x ≤	35,75	Sedang	54	58,69%
22,75	< x ≤	29,25	Rendah	1	1,09%
13	≤	22,75	Sangat Rendah	0	0%
Total				92	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diperoleh subjek pada kategori sangat tinggi 3,26% kategori tinggi 36,96% kategori sedang 58,69% kategori rendah 1,09% dan kategori sangat rendah 0%. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat beban kerja pada mitra pengemudi ojek online di Komunitas Gojek berada pada kategori sedang.

### Diskusi

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan beban kerja dengan stress kerja pada mitra pengemudi ojek *online* (Gojek) di Komunitas Gojek X. Hasil uji hipotesis pertama diperoleh nilai  $R = 0,103$  dan  $F_{hitung} = 5,117$  dengan signifikansi sebesar  $0,008$  ( $p < 0,01$ ) yang artinya hipotesis pertama pada penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan antara dukungan sosial dan beban kerja dengan stress kerja pada mitra pengemudi ojek *online* (Gojek) di Komunitas Gojek Hasil tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial dan beban kerja memberikan sumbangan efektif pada stress kerja sebesar 10,3% sedangkan sisanya sebesar 89,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti tuntutan tugas, konflik peran, harga diri, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis kedua diperoleh  $r_{xy} = -0,15$  dengan signifikansi  $0,890$  ( $p > 0,01$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara dukungan sosial dengan stress kerja, yang artinya dukungan sosial tidak

memberikan pengaruh signifikan terhadap stress kerja pada mitra pengemudi ojek *online* (Gojek) di Komunitas Gojek X. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Widyanto (2013) yang meneliti tentang hubungan antara dukungan sosial dengan stress kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara dukungan sosial dengan stress kerja karyawan. Artinya dukungan sosial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja (Widyanto, 2013).

Hasil uji hipotesis ketiga diperoleh  $r_{xy} = 0,318$  dengan signifikansi  $0,002$  ( $p < 0,01$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja pada mitra pengemudi ojek *online* (Gojek) di Komunitas Gojek X. Artinya, semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stress kerja, dan sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah stress kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian (Mohune, Ratag, & Joseph, 2018) yang menyatakan bahwa akibat dari beban kerja yang terlalu berlebihan akan berdampak pada adanya gangguan atau penyakit akibat melakukan pekerjaannya. Seorang pekerja akan mengalami kelelahan baik fisik, mental, maupun reaksi-reaksi emosional seperti sering merasa pusing, pencernaan terganggu, dan bersikap tempramen akibat adanya beban kerja yang terlalu berlebihan.

Kelemahan pada penelitian ini adalah penelitian hanya dilakukan pada satu komunitas saja, sehingga hasil penelitian dapat berbeda apabila dilakukan pada suatu organisasi atau perusahaan lainnya. Jawaban subjek bisa jadi bias dan kurang relevan yang akan berakibat pada perolehan hasil penelitian. Pelaksanaan penelitian memerlukan waktu yang lama karena terjadinya pandemic Covid-19 sehingga responden tidak bisa dijumpai dalam waktu dan tempat yang sama.

### **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil serta pembahasan dapat diperoleh kesimpulan bahwa ada hubungan antara dukungan sosial dan beban kerja dengan stress kerja pada mitra pengemudi ojek *online* Gojek dengan sumbangan efektif variabel dukungan sosial

dan beban kerja sebesar 10,3%. Kesimpulan selanjutnya adalah tidak ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stress kerja pada mitra pengemudi ojek *online* Gojek. Kesimpulan terakhir adalah adanya hubungan positif antara beban kerja dengan stress kerja pada mitra pengemudi ojek *online* Gojek.

Saran untuk para *driver* Komunitas Gojek X diharapkan dapat sedikit meminimalkan beban kerja yang dirasakan seperti berdoa sebelum mengawali aktivitas, jangan ragu-ragu untuk meminta bantuan, lebih memaksimalkan waktu untuk diri sendiri, dan selalu bersyukur atas pekerjaan yang dimiliki.

Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah landasan teori yang lebih lengkap dan lebih baru, serta dapat mempelajari dan menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi stress kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya juga bisa lebih bervariasi dalam menggunakan subjek yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan subjek dalam penelitian ini.

#### Daftar Pustaka

- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran dukungan sosial terhadap stres kerja sebagai peningkatan kinerja karyawan. *Ilmu Manajemen*, 7(2015), 868–876.
- Ellyzar, N., Yunus, M., & Amri. (2017). Pengaruh mutasi kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal terhadap stress kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai BPKP perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 35–45.
- Fahmi, S. (2017). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Pt. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12(3), 107. <https://doi.org/10.21067/jem.v12i3.1462>
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 91–96. <https://doi.org/10.1021/acs.jafc.6b02198>
- Kusuma, A. A., & Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2, 375–

386.

- Mohune, P. B., Ratag, B., & Joseph, W. B. . (2018). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja unit airport rescue and fire fighting di Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado. *E-Jurnal Kesehatan Masyarakat Unsrat*.
- Setiawan, A. I., & Darminto, E. (2013). Pengaruh dukungan sosial terhadap stress kerja pada karyawan. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 1(3).
- Widyanto, P. (2013). Hubungan antara dukungan sosial dengan stress kerja. *Naskah Publikasi*.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.