

Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Stres Kerja pada Pekerja Lembaga Bimbingan Belajar Anak di Kota Samarinda

Puteri Octaviany^{1*}, Evi Kurniasari Purwaningrum¹, Yoga Achmad Ramadhan¹

¹Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia

*Corresponding author : puterioctaviany01@gmail.com

Article History:

Received : 09-05-2026

Accepted : 15-05-2026

Keywords: Dukungan Rekan Kerja; Stres Kerja; Pekerja Bimbingan Belajar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja terhadap stres kerja pada pekerja lembaga bimbingan belajar anak di Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear sederhana. Subjek penelitian berjumlah 96 orang yang diperoleh melalui teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian menggunakan skala dukungan rekan kerja dan skala stres kerja yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar $p = 0,001$ ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan rekan kerja terhadap stres kerja. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,328 menunjukkan arah hubungan negatif, yang berarti semakin tinggi dukungan rekan kerja maka semakin rendah tingkat stres kerja. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,107 menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja memberikan kontribusi sebesar 10,7% terhadap stres kerja, sedangkan 89,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja berperan dalam menurunkan tingkat stres kerja pada pekerja lembaga bimbingan belajar anak di Kota Samarinda.

PENDAHULUAN

Dalam era kerja *modern* yang ditandai oleh dinamika tinggi dan tuntutan yang kompleks, stres kerja telah menjadi fenomena global yang signifikan. Perubahan cepat dalam teknologi, persaingan yang ketat, serta tekanan untuk mencapai target yang tinggi sering kali menyebabkan ketegangan dan tekanan psikologis pada pekerja. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) dan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mencatat bahwa tekanan kerja berlebihan dan jam kerja yang panjang dapat meningkatkan risiko gangguan kesehatan mental, termasuk stres, depresi, dan kecemasan (WHO & ILO, 2021).

Di Indonesia, survei Gallup pada tahun 2021 hingga Maret 2022 menunjukkan bahwa 20% dari 1.000 responden merasa stres ketika berada di tempat kerja (Gallup, 2022). Stres kerja tidak hanya berdampak pada kesehatan mental subjek, tetapi juga dapat menurunkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kementerian Ketenagakerjaan RI menegaskan bahwa tekanan kerja yang melebihi kapasitas pekerja secara terus-menerus merupakan risiko bagi keselamatan dan kesehatan pekerja (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022).

Penelitian-penelitian sebelumnya di Samarinda menunjukkan bahwa tenaga pendidik memiliki risiko tinggi mengalami stres kerja akibat beban kerja yang berat. Misalnya, guru di Samarinda terbukti mengalami stres kerja yang berkaitan dengan tingginya tuntutan

pekerjaan, sehingga fenomena ini memberi gambaran bahwa tenaga pengajar bimbingan belajar berpotensi menghadapi kondisi yang sama (Sartika, 2019; Yulianingsih, 2020). Selain itu, perubahan pola layanan selama dan pasca pandemi, termasuk peralihan pembelajaran tatap muka ke daring maupun hybrid, turut menambah ketidakpastian pekerjaan serta tekanan psikologis bagi tutor bimbingan belajar (Yanda, 2021).

Mengutip pada wawancara pada tahun 2025 yang dilakukan kepada 3 pengajar (I, P, dan P) di tiga tempat bimbel di kota samarinda provinsi Kalimantan Timur tahun 2025 mengenai stres kerja mengenai stres kerja,

“Karena sulit fokus itu, saya sendiri yang harus mengajar kelas anak-anak dan mereka itu maunya main terus, apalagi kalau bukan kelas privat, tapi kelas kelompok. Mereka benar-benar susah untuk ditertibkan. Jadi, saya benar-benar merasa lelah. Kadang saya sampai melamun, terutama saat mereka sedang mengerjakan soal. Saya jadi berpikir, 'Oh my God, ini capek banget’”.

Pendapat sebelumnya dikuatkan oleh pernyataan kedua,

“Terkadang iya, saya merasa sangat lelah. Misalnya kalau hari ini saya memaksakan diri untuk terus bekerja tanpa henti, lalu besoknya ada jadwal lagi, rasanya benar-benar capek banget. Energi saya seperti habis”.

Pendapat sebelumnya dikuatkan oleh pernyataan ketiga,

“Makanya, kita tuh butuh orang-orang yang saling mendukung di lingkungan kerja. Kalau di tempat kerja justru penuh saingan, rasanya jadi tidak nyaman. Ketika kita sedang bingung, kita pun bingung mau minta tolong ke siapa, atau minta pendapat ke siapa. Bahkan, kadang tidak tahu harus bicara ke rekan kerja sendiri atau tidak, karena menurut saya ya, itu yang bikin makin berat”.

Hasil wawancara dengan tiga pengajar bimbingan belajar di Kota Samarinda menunjukkan bahwa mereka mengalami kelelahan fisik dan mental akibat tekanan dalam menangani kelas yang sulit dikendalikan, jadwal kerja yang padat, serta kurangnya dukungan dari rekan kerja. Kondisi ini menimbulkan rasa stres yang ditandai dengan kelelahan, kehilangan fokus, hingga perasaan terisolasi dalam menghadapi beban kerja. Dalam konteks dunia kerja saat ini, terutama pada sektor pendidikan non-formal seperti lembaga bimbingan belajar anak, stres kerja menjadi masalah serius yang berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas pekerja.

Berbagai studi pendahuluan menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja memiliki peran penting dalam menekan tingkat stres kerja. Penelitian internasional menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berfungsi sebagai faktor protektif yang mampu mengurangi tekanan psikologis dan mencegah kelelahan kerja dengan cara memperbaiki hubungan interpersonal dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif (Norling, 2020). Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan rekan kerja yang saling mendukung dapat membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif.

Secara teoretis, teori dukungan sosial (*social support theory*) menjelaskan bahwa dukungan yang diterima individu dari lingkungan sosialnya, termasuk rekan kerja, dapat berfungsi sebagai mekanisme penyangga (*buffer*) terhadap stres. Dukungan sosial membantu individu merasa dihargai, dipahami, dan tidak menghadapi permasalahan kerja secara sendirian, sehingga mampu menurunkan respons stres yang muncul akibat tekanan pekerjaan (Cohen & Wills, 1985). Dalam konteks kerja *modern*, dukungan rekan kerja dipandang

sebagai sumber penting yang berkontribusi langsung terhadap kesejahteraan psikologis pekerja.

Penelitian empiris dalam lima tahun terakhir mendukung peran penting dukungan rekan kerja terhadap stres kerja. Penelitian oleh Akib dkk. (2023) menunjukkan bahwa dukungan sosial rekan kerja berkontribusi signifikan dalam menurunkan tingkat stres kerja pegawai instansi pemerintah. Selanjutnya, Purnama dan Sholeha (2023) menemukan bahwa dukungan rekan kerja berhubungan negatif dengan stres kerja serta berperan dalam menekan fenomena *presenteeism*, di mana pekerja hadir secara fisik tetapi tidak optimal secara psikologis. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Pratama (2024) yang menegaskan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja mampu mengurangi stres kerja pada pekerja generasi muda.

Dalam konteks pendidikan, penelitian Rahmawati dan Putri (2022) menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis tenaga pendidik serta menurunkan risiko *burnout* dan stres kerja. Selain itu, studi terbaru oleh Al Hadad, Imallah, dan Rokhmah (2025) mengungkapkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja berhubungan signifikan dengan penurunan kelelahan emosional dan tekanan kerja, yang merupakan indikator utama stres kerja.

Pada lembaga bimbingan belajar anak, pekerja dihadapkan pada berbagai tuntutan, seperti pencapaian target akademik siswa, interaksi intensif dengan orang tua, serta penyesuaian metode pembelajaran sesuai kebutuhan siswa. Tanpa adanya dukungan rekan kerja yang memadai, tuntutan tersebut berpotensi memicu stres kerja yang berkepanjangan. Sebaliknya, pekerja yang memperoleh dukungan emosional dan instrumental dari rekan kerjanya cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja, menjaga kestabilan emosi, serta menjalankan tugas secara optimal (Situmorang, Febriyanto, & Priyana, 2024).

Dalam konteks lembaga bimbingan belajar, pekerja sering menghadapi tekanan berupa tuntutan mengajar yang padat, kebutuhan menyesuaikan metode pembelajaran dengan anak yang beragam, serta ekspektasi orang tua terhadap hasil belajar anak. Kondisi tersebut dapat meningkatkan risiko stres kerja jika tidak ditopang dengan lingkungan kerja yang suportif. Penelitian menunjukkan bahwa tenaga pengajar yang mendapatkan dukungan dari rekan kerja merasa lebih mampu mengelola beban kerja, lebih termotivasi, dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah dibandingkan mereka yang bekerja dalam lingkungan kurang suportif (Fitriani, 2023).

Secara umum, dukungan sosial di tempat kerja terbukti mampu menurunkan tingkat *burnout*, memperbaiki kesejahteraan psikologis, dan meningkatkan kepuasan kerja (Norling, 2020). Hal ini menegaskan bahwa dukungan rekan kerja bukan sekadar faktor tambahan, tetapi merupakan elemen penting dalam menjaga kesehatan mental pekerja dan menciptakan iklim kerja yang produktif, termasuk di lembaga bimbingan belajar anak.

Namun, hingga saat ini masih minim penelitian yang secara spesifik mengeksplorasi pengaruh dukungan rekan kerja terhadap stres kerja pada tenaga kerja di lembaga bimbingan belajar anak, khususnya di wilayah Kota Samarinda. Padahal, konteks kerja di lembaga ini memiliki karakteristik unik yang menuntut perhatian khusus, seperti interaksi intens dengan anak-anak, fleksibilitas jadwal kerja, dan tuntutan akademik yang ketat. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kekosongan literatur dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh dukungan rekan kerja terhadap stres kerja dalam lingkungan kerja pendidikan non-formal.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh dukungan rekan kerja terhadap stres kerja pada pekerja lembaga bimbingan belajar anak di Kota Samarinda. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan kajian psikologi kerja, khususnya dalam konteks pendidikan non-formal, serta menjadi acuan praktis bagi pengelola lembaga untuk merancang strategi dukungan sosial internal yang lebih efektif guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja terhadap stres kerja pada pekerja lembaga bimbingan belajar anak di Kota Samarinda. Populasi penelitian adalah seluruh pekerja aktif pada lembaga bimbingan belajar anak di Kota Samarinda. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria: (1) tenaga pengajar aktif, (2) memiliki masa kerja minimal 3 bulan, dan (3) bersedia menjadi responden penelitian. Berdasarkan rumus Lemeshow, jumlah sampel minimal yang diperoleh adalah 96 responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berbentuk skala *Likert* yang disebarakan secara *online* melalui *Google Form* kepada pekerja lembaga bimbingan belajar anak di Kota Samarinda. Penyebaran dilakukan melalui bantuan pihak lembaga dan media komunikasi seperti WhatsApp. Responden mengisi kuesioner setelah menyatakan kesediaannya untuk berpartisipasi dalam penelitian.

Skala stres kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2002). Skala yang digunakan merupakan hasil modifikasi dari skala stres kerja yang dikembangkan oleh Arianti (2016) sebanyak 30 item.

Penyusunan skala ini didasarkan pada tiga aspek utama stres kerja, yaitu aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*, yaitu skala yang berisi pernyataan-pernyataan terkait objek sikap. Pernyataan dalam skala ini terbagi ke dalam dua jenis, *favorable* dan *unfavorable*. Skala ini menggunakan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pemberian skor pada pernyataan *favorable* dilakukan dengan rentang nilai 4 hingga 1, sedangkan pada pernyataan *unfavorable* diberikan skor dengan rentang nilai 1 hingga 4.

Validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2021). Dalam penelitian ini, validitas item dianalisis menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* antara skor item dan skor total. Item dinyatakan valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi (r) > 0,30 dan signifikansi (p) < 0,05 (Azwar, 2020). Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada 96 subjek dengan 30 aitem, validitas aitem yang berada pada rentan 0,319 sampai dengan 0,720.

Reliabilitas instrumen digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur dalam memberikan hasil yang stabil. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Alpha Cronbach. Nilai reliabilitas yang baik berada pada rentang $\alpha \geq 0,70$ (Ghozali, 2021). Hasil perhitungan menunjukkan nilai Alpha Cronbach sebesar $\alpha = 0,907$, yang termasuk dalam kategori sangat reliabel (Kusumah & Wibowo, 2022).

Skala dukungan rekan kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan konsep *co-worker support* yang dikemukakan oleh Settoon dan Mossholder, serta menggunakan *Co-Worker Support Scale* (CWSS) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh

Prihatsanti (2021). Skala yang digunakan merupakan hasil adaptasi dari skala asli yang terdiri atas 14 aitem, yang disesuaikan dengan konteks penelitian.

Penyusunan skala dukungan rekan kerja didasarkan pada dua aspek utama, yaitu dukungan emosional (perhatian, empati, dan kepedulian rekan kerja) sedangkan dukungan instrumental mencerminkan bantuan nyata yang diberikan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas atau permasalahan.

Pengujian validitas skala dukungan rekan kerja juga dilakukan dengan korelasi *Pearson Product Moment*. Item dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi $>0,30$ dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Notoatmodjo, 2019). Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada 96 subjek dengan 14 aitem, validitas aitem yang berada pada rentan 0,657 sampai dengan 0,798. Untuk pengujian reliabilitas, digunakan teknik Alpha Cronbach dengan hasil sebesar $\alpha = 0,937$, yang termasuk dalam kategori sangat reliabel (Santoso & Riyanto, 2023).

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan statistik yang dibantu oleh perangkat lunak SPSS versi 26. Analisis data dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur, menguji asumsi distribusi data, serta menguji hipotesis penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 26 untuk menguji pengaruh dukungan rekan kerja terhadap stres kerja.

PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 96 pekerja Lembaga bimbingan belajar anak dikota Samarinda sebagai subjek penelitian. Seluruh subjek merupakan pekerjaan yang terlibat langsung dalam aktivitas pembelajaran dan interaksi kerja sehari-hari. Adapun gambaran karakteristik subjek yang terlibat dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Subjek Berdasarkan Deskriptif

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	56	58%
Perempuan	40	42%
Total	96	100%

Berdasarkan tabel 1, distribusi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah 56 orang (58%), sedangkan responden perempuan sebanyak 40 orang (42%). Hasil ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian mengenai pengaruh dukungan rekan kerja terhadap stres kerja pada pekerja lembaga bimbingan belajar anak di Kota Samarinda didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
21	2	2%
22	3	3%
24	2	2%
25	8	8%
26	7	7%

Usia	Frekuensi	Presentase
27	5	5%
28	3	3%
29	12	13%
30	8	8%
31	2	2%
32	8	8%
33	11	11%
34	2	2%
35	9	9%
36	3	3%
37	4	4%
38	1	1%
39	2	2%
40	4	4%
Total	96	100%

Berdasarkan tabel 2, distribusi subjek penelitian berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden terbanyak berada pada usia 29 tahun, yaitu sebanyak 12 orang (13%). Sementara itu, jumlah responden paling sedikit terdapat pada usia 38 tahun dengan total 1 orang (1%). Secara keseluruhan, subjek penelitian didominasi oleh responden pada rentang usia dewasa awal, sehingga menunjukkan karakteristik usia responden yang relatif homogen. Pembahasan selanjutnya akan membahas tentang karakteristik subjek penelitian berdasarkan status kepegawaian.

Berdasarkan hasil deskripsi subjek penelitian ditinjau dari status kepegawaian, diketahui bahwa subjek penelitian memiliki latar belakang pekerjaan yang beragam. Status kepegawaian yang paling banyak adalah tutor, yaitu sebanyak 18 orang (18,75%), diikuti oleh pengajar sebanyak 11 orang (11,46%), dan admin sebanyak 9 orang (9,38%). Selain itu, terdapat pula subjek dengan status sebagai staf operasional sebanyak 6 orang (6,25%).

Selanjutnya, beberapa status kepegawaian lain ditemukan dengan jumlah yang relatif lebih sedikit, seperti tutor SD dan tutor bahasa Inggris masing-masing sebanyak 3 orang (3,13%). Status asisten, asisten pengajar, tutor matematika, tutor bahasa Indonesia, admin akademik, tutor matematika SMA, serta tutor biologi masing-masing berjumlah 2 orang (2,08%). Sementara itu, status kepegawaian lainnya hanya diwakili oleh 1 orang (1,04%) untuk setiap kategori, antara lain tutor mekanik dan *pro-want*, *teacher*, pengelola, tutor IPA, tutor ekonomi, tutor sains, *customer service*, *admin front office*, admin operasional, tutor persiapan olimpiade, admin pendaftaran, admin customer, staf pendidik, *public relation staff*, serta staf operasional cabang. Secara keseluruhan, jumlah subjek penelitian adalah 96 orang (100%).

Keberagaman status kepegawaian tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian tidak hanya berasal dari tenaga pendidik, tetapi juga mencakup tenaga administratif dan operasional, sehingga memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi pekerja di lembaga bimbingan belajar yang menjadi lokasi penelitian. Apabila diperlukan informasi

yang lebih rinci terkait distribusi status kepegawaian subjek penelitian, dapat dilihat pada bagian lampiran.

Data penelitian diperoleh dari 96 responden yang memenuhi kriteria sebagai subjek dalam penelitian mengenai pengaruh dukungan rekan kerja terhadap stres kerja pada pekerja lembaga bimbingan belajar anak di Kota Samarinda. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian yang telah melalui tahapan uji validitas dan reliabilitas. Seluruh data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis statistik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan hasil perhitungannya disajikan sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Perhitungan Deskriptif

Variabel	Skor		Mean	SD
	Min	Max		
Dukungan Rekan Kerja	19	56	42.08	9.618
Stres Kerja	58	108	83.41	14.93

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa variabel Dukungan Rekan Kerja memiliki nilai minimum sebesar 19 dan nilai maksimum sebesar 56, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 42,08 serta nilai standar deviasi sebesar 9,618. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap dukungan rekan kerja cukup bervariasi.

Sementara itu, variabel Stres Kerja memiliki nilai minimum sebesar 58 dan nilai maksimum sebesar 108, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 83,41 serta nilai standar deviasi sebesar 14,93. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres kerja responden berada pada rentang yang cukup lebar dengan variasi jawaban yang tinggi.

Setelah dilakukan pemaparan data penelitian, tahapan selanjutnya adalah mengelompokkan skor subjek pada masing-masing variabel dengan berpedoman pada nilai rata-rata dan standar deviasi. Skor yang diperoleh kemudian diklasifikasikan ke dalam tiga kategori menggunakan pendekatan hipotetik sesuai dengan karakteristik alat ukur yang digunakan. Proses pengelompokan ini bertujuan untuk memudahkan analisis data, di mana skor yang berada di sekitar nilai tengah dimasukkan ke dalam kategori yang sama. Adapun hasil kategorisasi skor pada variabel stres kerja disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. Kategorisasi Stres Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	3	3%
Rendah	39	41%
Sedang	24	25%
Tinggi	24	25%
Sangat Tinggi	6	6%
Total	96	100%

Berdasarkan tabel 4, mengenai kategorisasi variabel stres kerja, terlihat bahwa sebaran tingkat stres responden terbagi ke dalam lima kategori. Hasil analisis menunjukkan mayoritas responden berada pada tingkat stres kerja rendah, yakni sebanyak 39 orang (41%) dengan rentang skor $59,21 \leq X < 75,19$. Sementara itu, responden pada kategori sedang dan tinggi memiliki jumlah yang sama, masing-masing sebanyak 24 orang (25%). Responden dengan kategori sangat tinggi berjumlah 6 orang (6%), dan kategori sangat rendah merupakan yang

paling sedikit dengan 3 orang (3%). Secara keseluruhan, tingkat stres kerja responden dalam penelitian ini cenderung berada pada kategori rendah hingga sedang.

Tabel 6. Kategorisasi Dukungan Rekan Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	15	16%
Rendah	11	11%
Sedang	23	24%
Tinggi	47	49%
Sangat Tinggi	0	0%
Total	96	100%

Berdasarkan tabel 6, mengenai kategorisasi variabel tersebut, diketahui bahwa sebaran data responden terbagi ke dalam lima tingkat kategori. Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 47 orang (49%). Selanjutnya, responden pada kategori sedang berjumlah 23 orang (24%) dan kategori sangat rendah sebanyak 15 orang (16%). Responden dengan kategori rendah berjumlah 11 orang (11%), sedangkan tidak ada responden (0%) yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Secara keseluruhan, variabel ini cenderung berada pada kategori tinggi.

Selain itu, dapat diketahui bahwa tingkat dukungan rekan kerja yang diterima oleh pekerja LBB di Kota Samarinda mayoritas berada pada kategori sedang. Jika ditinjau dari aspek jenis kelamin, responden perempuan menunjukkan frekuensi kategori tinggi yang lebih banyak dibandingkan responden laki-laki, yang mengindikasikan adanya kecenderungan interaksi sosial dan pemberian dukungan emosional yang lebih aktif pada kelompok perempuan.

Berdasarkan kategori usia, kelompok dewasa awal (22-35 tahun) memiliki persepsi dukungan yang lebih kuat dibandingkan kelompok remaja akhir. Sementara itu, jika dilihat dari aspek jabatan, kelompok pengajar (tutor) memiliki jumlah individu dengan kategori dukungan tinggi yang paling signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pengajar yang cenderung bersifat kolaboratif dalam pembagian modul dan diskusi metode pengajaran menciptakan kohesi kelompok yang lebih baik, sehingga dukungan antar rekan kerja dirasakan lebih optimal dibandingkan pada kelompok staf administrasi atau operasional.

Pengujian normalitas diterapkan guna memastikan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal. Sejalan dengan pandangan Ghozali (2018), kualitas model regresi yang ideal ditentukan oleh distribusi residual yang normal. Tercapainya asumsi normalitas ini menjadi prasyarat agar analisis statistik parametrik dapat diimplementasikan dalam mengolah data penelitian. Adapun rincian hasil pengujian tersebut disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Uji Normalitas

Nilai Sig	Keterangan
0,057	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,057. Dikarenakan nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($p > 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi distribusi normal.

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji linearitas krusial dilakukan untuk memastikan adanya keterkaitan linear antara variabel dependen dan independen. Pengujian ini menjadi prasyarat mutlak dalam analisis regresi guna menjamin akurasi dan ketepatan model yang digunakan.

Tabel 9. Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Dukungan Rekan Kerja x Stres Kerja	0,001	Linear

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian linearitas melalui *Test for Linearity* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001. Mengingat nilai p tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel Dukungan Rekan Kerja dan Stres Kerja. Hal ini mengonfirmasi bahwa model penelitian telah memenuhi asumsi linearitas yang diperlukan untuk analisis regresi.

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk memverifikasi ketepatan dugaan teoritis yang telah disusun sebelumnya. Pengujian tersebut menerapkan metode analisis regresi linear sederhana guna menganalisis pengaruh Dukungan Rekan Kerja terhadap Stres Kerja. Adapun hasil analisis tersebut dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Dukungan Rekan Kerja

Variabel	B	Beta	t	Sig	R ²
Dukungan Rekan Kerja → Stres Kerja	-0,452	-0,328	-3,356	-0,001	0,107

Melalui analisis regresi linear sederhana, ditemukan bahwa Dukungan Rekan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari ambang batas 0,05. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai R sebesar -0,328, yang berarti terdapat hubungan pada tingkat yang cukup antara kedua variabel tersebut. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,107 mengindikasikan bahwa variabel Dukungan Rekan Kerja berkontribusi sebesar 10,7% terhadap variasi Stres Kerja, sedangkan 89,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja terhadap stres kerja pada pekerja lembaga bimbingan belajar anak di Kota Samarinda. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,001$ ($p < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$), sehingga terdapat pengaruh signifikan antara dukungan rekan kerja terhadap stres kerja. Nilai koefisien regresi beta sebesar -0,328 menunjukkan arah hubungan negatif, yang berarti semakin tinggi dukungan rekan kerja maka semakin rendah stres kerja.

Temuan ini menegaskan bahwa dukungan rekan kerja berperan sebagai faktor protektif dalam lingkungan kerja. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,107 menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja memberikan kontribusi sebesar 10,7% terhadap variasi stres kerja. Persentase ini menunjukkan bahwa stres kerja bukanlah fenomena yang dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan hasil interaksi berbagai faktor organisasi dan individu. Dengan demikian, meskipun kontribusi dukungan rekan kerja tidak dominan, variabel ini tetap memiliki peranan penting dalam menekan tingkat stres kerja.

Secara teoretis, hasil ini selaras dengan teori dukungan sosial yang menyatakan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai *buffering effect* terhadap stres. Dukungan rekan kerja memberikan rasa aman secara emosional, meningkatkan rasa memiliki dalam kelompok kerja, serta membantu penyelesaian tugas secara instrumental. Kehadiran rekan kerja yang suportif dapat mengurangi persepsi tekanan kerja sehingga individu lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan. Dalam konteks lembaga bimbingan belajar anak, pekerja menghadapi tuntutan berupa pengelolaan siswa dengan karakter yang beragam, target akademik, serta ekspektasi orang tua siswa. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang berkelanjutan. Oleh karena itu, dukungan antar rekan kerja menjadi sumber daya sosial yang membantu pekerja dalam berbagi beban kerja, bertukar pengalaman, serta memperoleh validasi emosional ketika menghadapi kesulitan.

Berdasarkan hasil deskriptif penelitian, mayoritas responden berada pada kategori dukungan rekan kerja tinggi dan stres kerja rendah hingga sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang relatif suportif mampu menjaga tingkat stres tetap dalam batas terkendali.

Terkait variasi usia responden yang berada pada rentang 21–40 tahun, secara teoritis usia dapat memengaruhi respons individu terhadap stres karena perbedaan pengalaman dan kematangan emosional. Meskipun responden dalam penelitian ini tersebar pada rentang usia yang berbeda, hasil analisis menunjukkan bahwa variasi usia tidak menghilangkan signifikansi pengaruh dukungan rekan kerja terhadap stres kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat House (1981) bahwa dukungan sosial memiliki fungsi adaptif bagi pekerja di berbagai tahap perkembangan karir. Sejalan dengan itu, Ng dan Feldman (2010) menegaskan bahwa meskipun usia dapat mengubah persepsi individu terhadap stresor, kebutuhan akan dukungan dari rekan kerja tetap menjadi faktor yang secara konsisten mampu memitigasi tekanan kerja.

Hal ini dapat dijelaskan karena kebutuhan akan dukungan sosial bersifat universal dan tidak terbatas pada kelompok usia tertentu. Baik pekerja usia muda maupun dewasa tetap membutuhkan dukungan emosional dan instrumental dalam menghadapi tekanan kerja. Selain itu, karakteristik pekerjaan di lembaga bimbingan belajar relatif seragam sehingga tekanan yang dihadapi memiliki pola yang hampir sama antar kelompok usia. Dengan demikian, dukungan rekan kerja tetap berfungsi sebagai faktor penurun stres secara konsisten pada berbagai rentang usia.

Meskipun penelitian ini menunjukkan hasil signifikan, kontribusi sebesar 10,7% mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang turut memengaruhi stres kerja, seperti beban kerja, konflik peran, kepemimpinan, sistem manajemen lembaga, serta kondisi psikologis individu. Hal ini menjadi keterbatasan penelitian sekaligus rekomendasi bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa dukungan rekan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mengurangi tingkat stres kerja pada pekerja lembaga bimbingan belajar anak. Lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif berpotensi meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja dan mendukung keberlangsungan kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara dukungan rekan kerja terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh rekan kerja baik dalam bentuk dukungan emosional, instrumental, informasional, maupun dukungan tidak terlihat maka akan semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan oleh para pekerja. Kontribusi dukungan rekan kerja dalam penelitian ini berada pada kategori yang cukup, yang menegaskan bahwa interaksi sosial yang positif di lingkungan bimbingan merupakan salah satu faktor krusial dalam menjaga kesejahteraan psikologis pengajar di tengah tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti menghadapi karakteristik anak yang beragam dan target akademik dari orang tua.

Berikut beberapa saran yang dapat dipertimbangkan yaitu pertama, lembaga disarankan menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif melalui diskusi rutin, evaluasi bersama, pembagian tugas yang jelas, serta komunikasi terbuka antarpekerja untuk mencegah stres kerja. Lembaga juga perlu mempertimbangkan status kerja karyawan (*full-time* dan *part-time*) dalam pembagian beban kerja agar tercipta keseimbangan kerja yang lebih adil dan sehat.

Kedua, pekerja diharapkan membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja serta aktif memberikan dan menerima dukungan sosial di lingkungan kerja. Sikap saling terbuka, bekerja sama, dan penggunaan strategi coping yang adaptif dapat membantu mengurangi stres kerja.

Ketiga, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang memengaruhi stres kerja, seperti beban kerja, kepemimpinan, konflik peran, kepuasan kerja, dan strategi coping, karena dukungan rekan kerja dalam penelitian ini hanya berkontribusi sebesar 10,7%. Penelitian berikutnya juga dapat mempertimbangkan faktor demografis dan menggunakan pendekatan mixed methods untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdillah, Q., & Cahyono, R. (2022). Systematic review: Dukungan sosial yang dapat mengurangi burnout kerja karyawan. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 9(1), 98–107. <https://doi.org/10.35891/jip.v9i1.2729>
- [2] Akib, A., Rahman, F., & Nurhaliza, S. (2023). Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Konawe. *Jurnal Psikologi dan Kinerja*, 5(2), 101–110.
- [3] Akuntansi, S., Garibaldi, G., Hayati, N., & Barat, J. (2023). Flexible working of place dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan perspektif self-determination theory: Studi kasus pada perusahaan sewa alat berat di Kota Bandung. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 83–98.
- [4] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

- [5] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–50.
- [6] Cahyani, R., & Ardila, M. (2024). Analisis stres kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar: Literatur review. *Jurnal Pendidikan dan Psikologi*, 6(3), 60–69.
- [7] Carissa, A. (2022). Hubungan antara dukungan rekan kerja dengan burnout pada guru PAUD. *Jurnal Psikologi Pendidikan Indonesia*, 8(1), 45–56.
- [8] Carissa, G. I. (2022). Dukungan sosial dari rekan kerja sebagai prediktor burnout pada guru PAUD di masa pandemi. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi*, 4(1), 233–240.
- [9] Damanik, N. (2024). *Stres kerja pada pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Hortikultura Medan* [Skripsi, Universitas Medan Area].
- [10] Faizah, D. M. A. (2022). Pengaruh coworker support dan supervisor support terhadap work engagement melalui meaningful work. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 865–880.
- [11] Fitriani, F. (2023). Stres kerja pada tenaga pengajar bimbingan belajar di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 5(1), 45–53.
- [12] Fitriani, L. (2023). Stres kerja pada tenaga pendidik di lembaga pendidikan nonformal. *Jurnal Pendidikan dan Psikologi Terapan*, 11(2), 87–99.
- [13] Gallup. (2022). *State of the global workplace: 2022 report*. Gallup Press.
- [14] Hanif, M., Zamzabila, B., & Darmawan, Z. A. (2022). Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kualitas pekerjaan pada karyawan. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis Seri Manajemen, Investasi dan Kewirausahaan*, 2(1), 162–170. <https://doi.org/10.35314/inovbizmik.v2i1.2262>
- [15] House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley Publishing Company.
- [16] Huang, Z., Loo, B. P. Y., & Axhausen, K. W. (2023). Travel behaviour changes under work-from-home (WFH) arrangements during COVID-19. *Travel Behaviour and Society*, 30. <https://doi.org/10.1016/j.tbs.2022.09.006>
- [17] Jurnal Ilmiah MEA. (2024). Kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT Envilab Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 8(2), 1758–1776.
- [18] Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Laporan tahunan keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia 2022*.
- [19] Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work-related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(1), 652–666.
- [20] Liu, C., & Lo, C. (2018a). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese police officers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(12).
- [21] Liu, C., & Lo, C. (2018b). The effect of job stress on employees' job performance. *International Journal of Business and Management*, 13(12).
- [22] Mahmudah, S. (2022). Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap stres kerja akibat konflik peran. *Jurnal Manajemen dan Psikologi Industri*, 9(2), 77–86.

- [23] Nabhilla, A. (2023). Analisis kualitas bimbingan belajar menggunakan metode importance performance analysis pada Ganesha Operation Unit Antasari Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 45–56.
- [24] Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677–718. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x>
- [25] Norling, M. (2020). Coworker support as a buffer against burnout: A systematic review. *Occupational Health Journal*, 18(4), 255–267.
- [26] Nurhayati, R. (2020). Hubungan dukungan sosial dengan produktivitas kerja pegawai di Kota Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 134–142.
- [27] Park, J., Kim, Y., & Cho, Y. (2020a). Work stress and stress-related metabolic syndrome in Korean workers. *Journal of Occupational Health*, 62(1).
- [28] Park, J., Kim, Y., & Cho, Y. (2020b). The impact of job stress on mental health: Mediating effects of sleep disturbance and fatigue. *Journal of Occupational Health*, 62(1).
- [29] Pattiwael, E., Tetelepta, M. M., Sahertian, O., & Basith, A. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance Group. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 2(1), 39–47.
- [30] Pratama, R. (2024). Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada pekerja generasi muda. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(1), 22–34.
- [31] Pratiwi, S. I., & Mardianty, D. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Harapan Bunda Kota Dumai. *Sinergi: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 15–25.
- [32] Purnama, D., & Sholeha, R. (2023). Hubungan antara dukungan rekan kerja dengan stres kerja dan presenteeism pada pegawai Kecamatan Sukarame. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(2), 89–98.
- [33] Saputra, A., & Kurniawan, I. S. (2024). Pengaruh dukungan rekan kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan CV Muda Jaya Utama Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 13(2), 581–590.
- [34] Werenfridus, W., Hartoyo, A., & Basith, A. (2023). Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada guru sekolah dasar. *Pendidikan Dasar Indonesia*, 8(2), 47–51.
- [35] Wicaksono, Y. I., & Liana, L. (2024). Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 93–104.
- [36] World Health Organization, & International Labour Organization. (2021). *Mental health and work: Impact, issues and good practices*.
- [37] Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Ilies, R. (2022). Everyday experiences of job resources and employee well-being. *Frontiers in Psychology*, 13.
- [38] Yanda, F. (2021). Dampak perubahan sistem kerja pasca pandemi terhadap stres kerja tenaga pendidik. *Jurnal Psikologi Terapan*, 9(2), 120–130.
- [39] Yulianingsih, E. (2020). Pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja guru di Kota Samarinda. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 6(3), 215–225.
- [40] Yulianingsih, R. (2020). Hubungan antara stres kerja, konsep diri, dan burnout pada guru SLB di Kota Samarinda [Skripsi, Universitas Mulawarman].