

HUBUNGAN MODAL SOSIAL, MODAL PSIKOLOGI, MODAL DIRI KARYAWAN DAN STRES KERJA

¹Sudja'i, ²Fayola Issalillah, ³Rafadi Khan Khayru, ⁴Didit Darmawan, ⁵Muhammad Wayassirli Amri
¹Universitas Sunan Giri Surabaya, ²Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, ³Universitas Airlangga Surabaya, ⁴Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto, ⁵Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
¹bapaksudjai595@gmail.com, ²fayola.issalillah@gmail.com, ³rafadi.khankhayru@gmail.com
⁴dr.diditdarmawan@gmail.com, ⁵wayassirli.amri@gmail.com

Abstrak

Stres kerja menjadi perhatian khusus yang telah berkembang di banyak perusahaan. Ini dapat berakibat kerugian bagi perusahaan bila tidak ditangani dengan benar. Karyawan yang memiliki tingkat stres tinggi dan berkepanjangan akan berniat meninggalkan perusahaan karena tidak memiliki modal psikologis, modal sosial dan modal manusia yang tangguh yang mampu menangani beban dan tuntutan pekerjaan. Tujuan dari studi ini adalah mengetahui keterkaitan antara modal psikologis, modal sosial, dan modal manusia dengan stres kerja. Ada 100 responden yang diambil secara purposive sampling dari di bagian produksi sebagai sampel studi ini. Alat analisis adalah korelasi Spearman. Studi ini menemukan bahwa modal psikologis, modal sosial, dan modal manusia memiliki korelasi dengan stres pekerjaan. Kekuatannya berbeda satu sama lain. Modal psikologis ditemukan memiliki korelasi yang lebih tinggi dibandingkan modal sosial dan modal manusia.

Kata kunci: modal psikologis, modal sosial, modal manusia, stres kerja.

PENDAHULUAN

Kehidupan kerja yang normal yang harus dijalani setiap karyawan tidak dapat dikatakan secara ideal begitu saja terwujud. Hal ini bergantung pada kondisi lingkungan internal yang terjaga tetap konstan di lingkungan yang penuh dinamika dan perubahan. Salah satu gejala diri yang terjadi di kehidupan kerja adalah terjadi stres kerja pada diri karyawan. Beban dan tuntutan pekerjaan yang berlebih di tempat kerja berpotensi memunculkan stres bagi karyawan.

Stres kerja merupakan kesadaran khusus tentang perasaan disfungsi pribadi sebagai hasil dari kondisi atau kejadian yang dirasakan dalam lingkungan kerja (Chen et al., 2015). Stres yang berlebihan telah ditemukan sebagai faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan kerja, masalah kesehatan kerja, hingga niat berpindah kerja (O'Neill dan Davis, 2011). Karyawan yang berniat pindah kerja akan merugikan perusahaan di masa depan (Darmawan, 2007). Ada konsekuensi biaya ekonomi secara langsung perihal rekrutmen dan pelatihan karyawan baru serta bagaimana melekatkan budaya organisasi dan cita-cita organisasi pada diri karyawan (Yang et al., 2019).

Stres karyawan dan kelelahan terjadi karena terkait dengan tuntutan pekerjaan untuk menghindari hasil kerja yang buruk atau tidak diinginkan (Bakker et al., 2014). Selain itu berbagai efek dari stres dapat terjadi secara serius (Karina, 2012). Respons stres yang parah dan berkepanjangan dapat menyebabkan kerusakan mental dan penyakit. Sakit kepala, sakit perut, diare, obesitas, penyakit jantung, diabetes hingga cepat mengalami penuaan adalah efek secara fisik dari stres berkepanjangan. Beberapa tanda secara langsung dari stres yang berat umumnya ditunjukkan dari otot terasa tegang, degup jantung kencang, dan napas lebih cepat. Depresi dan kecemasan adalah contoh dari gangguan secara mental.

Modal psikologis, modal sosial, dan modal manusia telah diakui sebagai pribadi yang penting sumber daya untuk karyawan (Huang et al., 2020). Studi sebelumnya menunjukkan bahwa modal psikologis, modal sosial, dan modal manusia modal sebagai sumber daya pribadi yang penting memiliki efek negatif pada stres (Kang dan Jang, 2019) dan keinginan berpindah (Bouzari dan Karatepe, 2017; Ju dan Li, 2019). Hal ini menjadi bukti bila karyawan menderita stres saat mereka mengalami kekurangan sumber daya untuk menangani peristiwa sulit. Karyawan yang dilengkapi dengan sumber daya pribadi yang memadai menyebabkan dampak tuntutan pekerjaan pada tingkat stres kerja mereka dapat dikurangi (Bakker et al., 2014). Adanya fenomena dan potensi kerugian bagi perusahaan yang membiarkan adanya stres kerja yang terjadi di tempat kerja

menyebabkan hal menarik untuk diamati dan diteliti berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu diperlukan studi tentang hubungan atau keterkaitan antara modal psikologis, modal sosial, dan modal manusia dengan stres.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Luthans et al. (2007), modal psikologis dapat dianggap sebagai keadaan perkembangan psikologis yang positif dari seseorang. Menurut Luthans ada empat elemen, yaitu hope, resilience, self-efficacy, and optimism. Keempat elemen tersebut memiliki kekuatan prediksi yang lebih kuat daripada masing-masing konstruksi individu sendiri. Avey et al. (2011) menyatakan modal psikologis secara signifikan mengurangi stres kerja. Sumber daya psikologis membantu mendukung untuk menekan stres dan kecemasan yang diciptakan oleh tuntutan pekerjaan dan dengan demikian meredakan sikap yang sebagai dampak negatif. Menurut Bouzari dan Karatepe (2017), karyawan yang memiliki modal psikologis yang tinggi mampu menangani stres dengan lebih baik. Hipotesis berdasarkan hal tersebut adalah modal psikologi memiliki keterkaitan dengan stres secara negatif.

Modal sosial diakui sebagai sumber daya penting yang menciptakan nilai dan keunggulan kompetitif bagi organisasi dan individu. Modal sosial mewakili fitur organisasi secara sosial, seperti norma, dan kepercayaan sosial yang memfasilitasi koordinasi dan kerjasama untuk saling menguntungkan (Putnam, 2000). Modal sosial adalah umumnya dikonseptualisasikan dan diukur sebagai multi-dimensi konstruksi, termasuk struktural, relasional, dan kognitif (Kim dan Shim, 2018). Modal sosial struktural adalah bentuk jaringan antara individu dan orang lain di dalam dan di luar organisasi. Modal sosial relasional dapat dianggap sebagai aset tidak berwujud yang berasal dari rasa hormat, kepercayaan, kewajiban, dan harapan anggota di suatu organisasi; modal sosial kognitif bersumber pada visi bersama, pengetahuan, dan norma di antara anggota organisasi (Kim dan Shim, 2018). Contoh yang terbukti efektif adalah kerja sama di tempat kerja menyebabkan tekanan pekerjaan jauh lebih ringan untuk dirasakan karyawan (Darmawan, 2017). Modal sosial terbukti mengurangi sikap dan perilaku karawan yang tidak menguntungkan seperti stres dan keinginan berpindah (Boyas et al., 2012; Chen et al., 2015). Dengan demikian, hipotesis yang dapat ditetapkan berdasarkan hal tersebut adalah modal sosial memiliki hubungan nyata dengan stres kerja.

Modal manusia mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan keahlian individu yang menghasilkan serangkaian hasil pekerjaan (Luthans et al., 2007). Variabel ini menurut Luthans terdiri dari tiga komponen yaitu pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan (Huang et al., 2020; Luthans et al., 2007). Joseph et al. (2010); dan Haque dan Oino (2019) menunjukkan dampak modal manusia pada stres pekerjaan. Modal manusia yang lebih tinggi dilaporkan lebih rendah mengalami stres. Menurut Bakker et al. (2014), karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, lebih banyak pengalaman kerja dan pelatihan lebih baik untuk menangani tugas-tugas yang sulit sehingga mengalami tingkat stres yang lebih rendah. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang ditetapkan adalah modal manusia memiliki hubungan yang negatif dengan stres kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi di penelitian ini adalah karyawan di sebuah perusahaan di Mojokerto. Sampel yang diambil adalah 100 responden sebagai syarat jumlah minimal dari kelayakan sampel yang semestisnya. Metode pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pengambilan sampel yang membatasi karakteristik seseorang. Kriteria pengambilan sampel penelitian adalah khusus karyawan di bagian produksi.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah disusun dan pengukuran menggunakan skala likert yang terdiri dari 4 skala yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Pengujian dilakukan dengan menggunakan software SPSS 26. Teknik analisis data yang digunakan di penelitian ini meliputi analisis validitas, reliabilitas, dan korelasi Spearman.

HASIL PENELITIAN

Penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data berhasil memperoleh 100 responden seperti yang telah direncanakan sebelumnya. Profil demografi responden adalah terdiri dari 37 wanita dan 63 pria. Ada 49

responden berusia di bawah 30 tahun, dan sisanya lebih dari itu. Ada 65 responden dengan status menikah. Ada 19 responden yang bekerja kurang dari tiga tahun dan pengalaman kerja rata-rata responden adalah 5,3 tahun.

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *r* hitung pada kolom korelasi item total terkoreksi dengan ketentuan 0,3 dikatakan valid. Pada taraf signifikansi 5%, semua item dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan mempertimbangkan nilai alpha cronbach. Nilai alpha harus lebih besar dari 0,6. Dari hasil analisis SPSS diperoleh nilai Cronbach's alpha untuk variabel stres kerja sebesar 0,811, untuk variabel modal psikologis sebesar 0,852, variabel modal sosial adalah 0,796, dan modal manusia adalah 0,887.

Berdasarkan hasil analisis SPSS 26 pada uji korelasi ditunjukkan pada Tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Korelasi

| No | Hubungan dengan stres kerja | R | Sig. |
|----|-----------------------------|--------|-------|
| 1 | Modal psikologis | -0,732 | 0,000 |
| 2 | Modal sosial | -0,305 | 0,001 |
| 3 | Modal manusia | -0,594 | 0,000 |

Dari tabel 1 diketahui bahwa antar variabel diketahui nilai signifikansi kurang dari 0,05, artinya terdapat hubungan yang nyata atau signifikan antara variabel dengan stres kerja. Korelasi modal psikologis dengan stres kerja sebesar 0,732 dan berarah negatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik modal psikologis maka semakin rendah stres kerja. Hal ini sesuai dengan temuan dari Avey et al. (2011); dan Bouzari dan Karatepe (2017).

Korelasi modal sosial dengan stres kerja sebesar 0,305 dan berarah negatif. Kekuatan hubungan tersebut cukup lemah. Semakin baik modal sosial karyawan maka semakin rendah stres kerja. Hipotesis terbukti benar dan temuan ini sesuai dengan temuan dari Boyas et al. (2012); dan Chen et al. (2015).

Modal manusia dan stres kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,594 dan juga memiliki arah berlawanan yang berarti bahwa semakin baik modal manusia maka semakin rendah tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Hubungan keduanya cukup kuat. Dengan demikian hipotesis terbukti benar dan hal ini mendukung temuan dari Joseph et al. (2010); dan Haque dan Oino (2019).

Ada kalanya stres kerja menguntungkan atau merugikan perusahaan. Namun pada tingkat tertentu pengaruh menguntungkan dari perusahaan diharapkan dapat memacu seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres beragam bentuk. Biasanya seseorang yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku (Wahyudi, 2006). Issalillah dan Khayru (2021); dan Khan dan Alam (2015) menyebutkan stres berdampak terhadap motivasi berprestasi. Sebagian besar karyawan merasa pekerjaan mereka penuh tekanan, yang akibatnya menurunkan kinerja mereka (Mardikaningsih dan Wisnujati, 2021). Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan serta dapat dinilai dari hasil pekerjaannya (Mardikaningsih, 2016). Ketika stres tidak ditangani dengan baik oleh perusahaan maka akan terjadi penurunan kinerja (Darmawan, 2015). Selain itu efek dari stres dapat menyebabkan niat berpindah dari karyawan. Peningkatan stres kerja secara signifikan terkait dengan niat untuk meninggalkan perusahaan bagi karyawan yang menahan stres akibat beban kerja tentu akan merugikan perusahaan karena ada potensi kerugian secara finansial yang terkait biaya rekrutmen maupun biaya pelatihan bagi karyawan baru.

Stres harus dipantau dan bila memungkinkan tersedia penasehat profesional untuk memberikan bimbingan psikologis kepada karyawan dengan tingkat pekerjaan yang tinggi yang berpotensi memunculkan stres agar tidak mengganggu kinerja dan tetap produktif. Hal itu menjadi bentuk dukungan perusahaan terhadap karyawan dan karyawan yang merasa akan mempersepsikan secara positif hal tersebut (Chowdhury dan Endres, 2010).

Dari temuan juga menunjukkan bahwa modal psikologis merupakan modal yang paling kuat dibandingkan modal manusia dan modal sosial untuk memperoleh keunggulan mengatasi dan mengolah stres kerja dan ini pula yang dominan mencegah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

PENUTUP

Stres terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan modal psikologis, modal sosial, dan modal manusia. Hubungan itu kuat pada modal psikologis, cukup kuat pada modal manusia, dan lemah pada modal sosial. Upaya untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja yang tidak dapat ditangani dengan baik akan merugikan yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun sehingga mempengaruhi keberhasilan proyek konstruksi. Beban dan tuntutan kerja yang berlebihan yang dialami oleh karyawan berpotensi menyebabkan stres kerja. Tidak setiap karyawan mempunyai kapasitas kerja yang dapat menerima hal tersebut. Perusahaan seharusnya tetap memantau bagaimana respon kerja dari setiap karyawan terhadap tuntutan kerja untuk mencegah stres berkepanjangan.

Stres yang tidak diperhatikan akan memberikan dampak buruk bagi karyawan dan perusahaan. Untuk menghindari kerugian finansial akibat karyawan yang tidak lagi nyaman dengan kondisi kerja dan memutuskan keluar dari perusahaan maka diperlukan berbagai upaya.

Perusahaan dapat membentuk lingkungan kerja secara fisik untuk mendukung kegiatan di tempat kerja agar memiliki peran terhadap pengurangan efek stres bagi karyawan. Upaya lain yang harus dilakukan untuk mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan adalah dengan memperhatikan tingkat stres mereka dan memberikan pelatihan untuk mengembangkan sumber daya pribadi mereka agar menjadi manusia yang lebih handal untuk menghadapi permasalahan di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Avey, J., Reichard, R., Luthans, F., Mhatre, K. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Hum. Resour. Dev. Q*, 22 (2), 127–152.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Sanz Vergel, A. (2014). Burnout and work engagement: the JD-R approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 1, 389–411.
- Bouzari, M., Karatepe, O., 2017. Test of a mediation model of psychological capital among hotel salespeople. *Int. J. Contemp. Hosp. Manag*, 29 (8), 2178–2197.
- Boyas, J., Wind, L., Kang, S.-Y. (2012). Exploring the relationship between employment based social capital, job stress, burnout, and intent to leave among child protection workers: an age-based path analysis model. *Child. Youth Serv. Rev*, 34 (1), 50–62.
- Chen, X., Wang, P., Wegner, R., Gong, J., Fang, X., Kaljee, L. (2015). Measuring social capital investment: scale development and examination of links to social capital and perceived stress. *Soc. Indic. Res*, 120 (3), 669–687.
- Chowdhury, S., & Endres M. L. (2010). The impact of client variability on nurses' occupational strain and injury: cross-level moderation by safety climate. *The Academy of Management Journal*, 53(1), 182-198.
- Darmawan, D. (2007). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustakamedia Daya. Bandung.
- Darmawan, D. (2015). Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(1), 1-7.
- Darmawan, D. (2017). *Pemberdayaan Kerjasama*. Metromedia. Surabaya.
- Darmawan, D. (2021). *Perilaku Organisasi*. Metromedia. Surabaya.
- Greenberg, J. I. (2004). *Comprehensive stress management* (8th Ed.). MC Graw Hill, Higher Education. New York.
- Haque, A., Oino, I. (2019). Managerial challenges for software house related to work, worker and workplace: stress reduction and sustenance of human capital. *Pol. J. Manag. Stud*, 19 (1), 170–189.
- Huang, S., Yu, Z., Shao, Y., Yu, M., Li, Z. (2020). Relative effects of human capital, social capital and psychological capital on hotel employees' job performance. *Int. J. Contemp. Hosp. Manag. (a head-of-print)*.
- Issalillah, F. (2020). *Kinerja dan Tenaga Kerja*. Metromedia. Surabaya.

- Issalillah, F. & K. K. Rafadi. (2021). Stres dan Kelompok Referensi, Apakah Memengaruhi Motivasi Berprestasi Mahasiswa?. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(1), 13-28.
- Joseph, D., Koh, C., Foo, A. (2010). Sustainable it-specific human capital: coping with the threat of professional obsolescence. *ICIS 2010 Proc.* 46.
- Ju, B., Li, J. (2019). Exploring the impact of training, job tenure, and education-job and skills-job matches on employee turnover intention. *Eur. J. Train. Dev.* 43 (3/4), 214–231.
- Kang, J., & Jang, J. (2019). Fostering service-oriented organizational citizenship behavior through reducing role stressors: an examination of the role of social capital. *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.* 31 (9), 3567–3582.
- Karina, A., T. Baskoro K. & D. Darmawan. (2012). *Pengantar Psikologi*. Addar Press. Jakarta.
- Khan, A., & S. Alam. (2015). Academic stress and self-concept of high school students. *International journal of applied research*, 1, 317-322.
- Khasanah, H., S. Arum, & D. Darmawan. (2010). *Pengantar Manajemen Bisnis*. Spektrum Nusa Press. Jakarta.
- Kim, N., Shim, C. (2018). Social capital, knowledge sharing and innovation of small- and medium-sized enterprises in a tourism cluster. *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.* 30 (6), 2417–2437.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C., Avolio, B. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Mardikaningsih, R. (2016). Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal*, 1(1), 55-62.
- Mardikaningsih, R. & N. S. Wisnujati. (2021). Apakah Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Memiliki Hubungan yang Signifikan?. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(1), 53-65.
- O’Neill, J., & K. Davis. (2011). Work stress and well-being in the hotel industry. *Int. J. Hosp. Manag.* 30, 385–390.
- Putnam, R. (2000). Bowling alone: America’s declining social capital. In: Crothers, L., Lockhart, C. (Eds.). *Culture and Politics*. Palgrave Macmillan, 223–234.
- Wahyudi, I., D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan, & N. Damayanti. (2006). Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 95-108.
- Yang, C., Guo, N., Wang, Y., Li, C. (2019). The effects of mentoring on hotel staff turnover: organizational and occupational embeddedness as mediators. *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.* 31 (10), 4086–4104.