

Perilaku Kerja, *Perceived Stress*, dan *Social Support* pada Mahasiswa *Internship*

Kiky Dwi Hapsari Saraswati

Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: kikysaraswati@yahoo.com

ABSTRAK

Mahasiswa perlu diberi pembekalan agar lebih siap untuk memasuki dunia kerja. Strategi yang digunakan oleh universitas untuk mengatasinya adalah menyelenggarakan program *internship*. Tantangan yang harus dihadapi oleh mahasiswa adalah perbedaan situasi dan kondisi di lingkungan kampus dan instansi tempat ia melaksanakan program *internship*, sehingga perilaku yang ditampilkan pun harus berbeda. Perilaku di tempat kerja atau perilaku kerja (PK) adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang di lingkungan kerjanya (Ivancevich, 2014). Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku adalah emosi, yang dapat disebabkan oleh stress. Sebagai mahasiswa tahun akhir, mereka masih dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugas akhir. Tuntutan-tuntutan tersebut dikeluhkan sebagai faktor penyebab stress. *Perceived Stress* (PS) adalah perasaan atau pikiran yang dimiliki seseorang terhadap hal-hal dalam kehidupannya yang dapat membuatnya stress serta kemampuannya untuk mengatasi stress tersebut (Varghese, Norman, & Thavaraj, 2015). Kedekatan emosi dengan orang lain terbukti berkorelasi dengan *well-being* seseorang dan melindungi seseorang dari efek stress tingkat tinggi (Ammar, Nauffal, & Sbeity dalam King, Vidourek, Merianos, Singh, 2014). Dukungan emosi akan mengurangi hubungan yang membuat stress-depresi (Felsten, 1998, dalam King, Vidourek, Merianos, Singh, 2014). Dengan kata lain, *Social Support* (SS) akan membantu seseorang untuk mengatasi stress yang dirasakannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran PS dan SS terhadap PK pada mahasiswa *internship*. Metode penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Work Behavior Assessment*, *Personal Resource Questionnaire*, dan *Perceived Stress Scale*. Kuesioner disebar pada 52 mahasiswa Fakultas Psikologi yang sedang mengikuti program *internship*. Hasil yang didapatkan adalah PS dan SS berperan signifikan terhadap PK ($F = 4,296, p < 0,05$).

Kata kunci: perilaku kerja, *perceived stress*, *social support*, mahasiswa, *internship*

1. PENDAHULUAN

Sebelum memasuki dunia kerja, mahasiswa dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan minatnya. Materi kuliah yang diberikan di kelas maupun laboratorium diharapkan dapat menjadi bekal yang memadai sebelum mahasiswa benar-benar terjun ke dunia profesional. Sayangnya materi yang disampaikan di kampus belum sepenuhnya dapat memenuhi harapan instansi penyedia lapangan kerja. Dengan kata lain, kebutuhan terhadap kemampuan praktis dan sikap kerja yang baik belum sepenuhnya dapat dipenuhi oleh dunia pendidikan. Akibatnya mahasiswa belum mampu menunjukkan perilaku kerja yang diharapkan.

Agar lulusannya lebih siap dalam menghadapi dunia kerja, universitas menyelenggarakan program *internship*. Menurut Undang Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *internship* atau pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu (dikutip dalam http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf). Kesimpulan yang dapat ditarik dari definisi tersebut adalah bahwa program *internship* bertujuan untuk membantu mahasiswa mengembangkan sikap dan keterampilan kerja yang akan dibutuhkannya di tempat kerjanya nanti.

Kondisi lingkungan pendidikan yang berbeda dengan lingkungan pekerjaan menyebabkan tuntutan perilaku yang berbeda pula. Perilaku yang biasa ditampilkan di lingkungan kampus tentu saja tidak dapat sepenuhnya ditampilkan di lingkungan kerja. Sebagai contoh, kebiasaan

mahasiswa yang bersifat menunggu instruksi dari dosen perlu diubah karena di instansi tempat ia bekerja nanti tentu mengharapkan proaktivitas tinggi dalam memenuhi suatu tanggung jawab. Selain itu semangat untuk bekerja sebagai sebuah tim yang solid pun diperlukan karena dalam dunia kerja hal yang diutamakan adalah hasil kelompok kerja, bukan sekedar kinerja pribadi. Lebih jauh lagi, mahasiswa diharapkan dapat meningkatkan sikap mental yang lebih matang, disiplin, berempati, dan termotivasi untuk berprestasi. Dengan kata lain, mahasiswa diharapkan dapat mengembangkan perilaku kerja yang baik sebelum benar-benar memasuki dunia kerja. Hal ini disebabkan oleh karena perilaku kerja akan mempengaruhi kinerja seseorang. Seperti yang dikemukakan oleh Gibson (1992), kinerja merupakan hasil perilaku kerja; yang diharapkan dari perilaku kerja adalah kinerja yang optimal.

Menurut Ivancevich (2014), perilaku kerja adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang di lingkungan kerjanya. Kelley (dalam Musriha, 2011) menyatakan bahwa perilaku kerja adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan yang dapat dikategorikan dalam 2 dimensi. Dimensi pertama adalah karyawan yang memiliki kemampuan untuk berdiri sendiri, berpikir kritis, dan berpartisipasi aktif di dalam perusahaan. Dimensi kedua adalah karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk berdiri sendiri, berpikir kritis, dan berpartisipasi aktif di dalam perusahaan.

Griffiths (dalam Michon, Kroon, van Weeghel, & Schene, 2004) menyatakan bahwa ada 4 indikator yang berhubungan dengan perilaku kerja, yaitu *social relationship-response to supervision*, *task competence*, *work motivation*, dan *initiative-confidence*. Sedangkan Byron (dalam Michon, et al, 2004) menyebutkan terdapat 4 indikator yang mempengaruhi perilaku kerja, yaitu *cooperativeness-social skill* (kemampuan berhubungan sosial), *work quality* (kualitas pekerjaan), *work habits* (kebiasaan kerja), dan *personal presentation* (pengendalian diri).

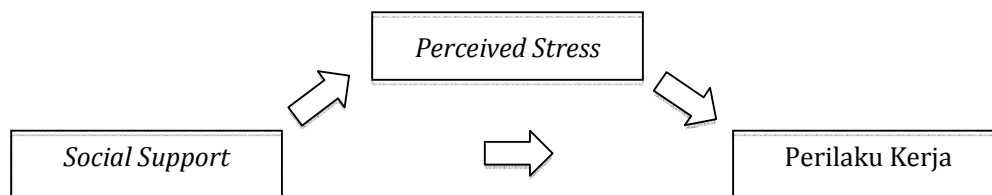
Selain melaksanakan program *internship*, mahasiswa juga masih dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugas akhir di kampus, seperti penulisan skripsi maupun mata kuliah yang belum diambil. Tuntutan-tuntutan ini dikeluhkan oleh mahasiswa sebagai faktor yang membuat mereka stress. Stress biasanya berhubungan dengan situasi dimana tuntutan melebihi batas pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang. Stress adalah konsep psikologi yang penting yang dapat memengaruhi kesehatan, *well-being*, dan kinerja secara negatif (Mojoyinola dalam Mojoyinola, 2008). Oleh karena bersifat subyektif, tingkat stress yang dialami seorang individu pun tergantung dari bagaimana ia memaknainya. *Perceived Stress* (PS) adalah perasaan atau pikiran yang dimiliki seseorang terhadap hal-hal dalam kehidupannya yang dapat membuatnya stress serta kemampuannya untuk mengatasi stress tersebut (Varghese, Norman, & Thavaraj, 2015).

Efek stress dapat dikurangi dengan adanya kedekatan emosi dengan orang lain (Ammar, Nauffal, & Sbeity, dalam King, Vidourek, Merianos, Singh, 2014). Dukungan emosi akan mengurangi hubungan yang membuat stress-depresi (Felsten dalam King, Vidourek, Merianos, Singh, 2014). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Albar Marin and Garcia-Ramirez (dalam Mojoyinola, 2008) tentang pengaruh *social support* terhadap stress dan kelelahan emosi pada perawat di Spanyol, ditemukan bahwa *social support* memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat stress dan kelelahan emosi pada perawat di tempat kerjanya. Selain itu, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, *social support* dari lingkungan merupakan salah satu hal penting yang memengaruhi perilaku kerja seseorang.

Bagi mahasiswa yang melaksanakan program *internship*, *social support* bisa didapatkan dari orang tua, teman-teman, rekan dan supervisor di tempat kerja, dosen di kampus, serta orang-orang terdekat lainnya. Orang tua dapat memberikan dukungan dalam bentuk motivasi agar mahasiswa tidak mudah menyerah ketika menghadapi tuntutan yang tinggi, baik di kampus maupun di tempatnya melaksanakan program *internship*. Teman-teman dapat memberikan dukungan berupa pengalaman yang saling dibagi tentang kegiatan di kampus dan di instansi tempat mereka magang. Rekan dan supervisor di tempat magang biasanya memberikan dukungan berupa kesempatan untuk beradaptasi terhadap lingkungan kerja dan pekerjaannya. Dosen dapat memberikan dukungan berupa motivasi, solusi, dan bimbingan agar mahasiswa lebih percaya diri selama melaksanakan program *internship*.

Weiss (1974) mendefinisikan *social support* sebagai suatu konsep yang terdiri dari *attachment/intimacy*, *social integration*, *nurturance*, *reassurance of worth*, dan *availability of assistance*. *Social support* merujuk pada pengalaman dimana seseorang merasa bernilai, dihargai, dipedulikan, dan dicintai oleh orang lain di dalam kehidupannya (Gurung dalam Yasin dan Dzulkifli, 2011). *Support* tersebut dapat datang dari keluarga, teman, guru, komunitas, atau kelompok sosial lainnya. *Social support* dapat berupa bantuan yang diberikan oleh orang lain ketika dibutuhkan, yang meliputi penilaian terhadap situasi yang berbeda, strategi *coping* yang efektif, dan dukungan emosi. Menurut Cobb (dikutip dalam Sarafino, 2006), *social support* adalah suatu kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang dirasakan seseorang dari orang-orang atau kelompok-kelompok lain.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: (1) *Social Support* berperan secara signifikan terhadap Perilaku Kerja pada mahasiswa peserta *internship* (2) *Perceived Stress* berperan secara signifikan terhadap Perilaku Kerja pada mahasiswa peserta *internship*; (3) *Social Support* dan *Perceived Stress* berperan secara signifikan terhadap Perilaku Kerja pada mahasiswa peserta *internship*. Untuk lebih jelasnya, model penelitian ini dapat dilihat pada model berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

2. METODE PENELITIAN

Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah 52 orang mahasiswa S1 semester 7 di Fakultas Psikologi Universitas X yang juga merupakan peserta *internship* di perusahaan atau instansi formal lainnya. Bila dilihat dari jenis kelaminnya, responden laki-laki berjumlah 5 orang dan perempuan berjumlah 47 orang. Usia responden berkisar dari 20 – 21 tahun.

Variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah *Perceived Stress* dan *Social Support* sebagai variabel independen, serta Perilaku Kerja sebagai variabel dependen.

Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif. Data didapat dengan menyebarkan kuesioner pada responden. Kuesioner yang digunakan adalah *Work Behavior Assessment*, *Perceived Stress*

Scale, dan *Personal Resource Questionnaire*. Data diolah dengan analisis regresi dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 21.

Work Behavior Assessment yang digunakan untuk mengukur Perilaku Kerja dikembangkan oleh Griffiths. Kuesioner ini terdiri dari 25 pernyataan. Isi kuesioner ini terdiri dari beberapa kategori, yaitu kinerja, motivasi kerja, hubungan sosial, kepercayaan diri, serta kesediaan untuk menerima tanggung jawab. Peneliti melakukan adaptasi dengan menerjemahkannya ke dalam Bahasa Indonesia. Selain itu modifikasi pun dilakukan dengan mengubahnya menjadi pernyataan dengan alternatif respon Sangat Tidak Sesuai sampai Sangat Sesuai. Koefisien reliabilitas *Work Behavior Assessment* setelah uji coba adalah 0,859. Tidak ada butir *Work Behavior Assessment* yang gugur dalam uji coba.

Perceived Stress Scale dikembangkan oleh Cohen. Kuesioner ini banyak digunakan untuk mengetahui persepsi seseorang terhadap stress. Dengan kata lain, kuesioner ini adalah alat untuk mengukur seberapa stress seseorang menilai kondisi yang sedang dihadapinya (Cohen & Williamson, 1988). Kuesioner ini terdiri dari 10 pernyataan. Peneliti melakukan adaptasi dengan menerjemahkannya ke dalam Bahasa Indonesia. Selain itu modifikasi pun dilakukan dengan mengubahnya menjadi pernyataan dengan alternatif respon Tidak Pernah sampai Selalu. Setelah dilakukan uji coba, terdapat 5 butir yang gugur. Koefisien reliabilitasnya adalah 0,904.

Personal Resource Questionnaire untuk mengukur *Social Support* dikembangkan oleh Weinert. Kuesioner ini terdiri dari 25 pernyataan, mencakup dimensi-dimensi sebagai berikut: *attachment/intimacy*, *social integration*, *nurturance*, *reassurance of worth*, dan *availability of assistance*. Peneliti melakukan adaptasi dengan menerjemahkannya ke dalam Bahasa Indonesia. Selain itu modifikasi pun dilakukan dengan mengubahnya menjadi pernyataan dengan alternatif respon Sangat Tidak Sesuai sampai Sangat Sesuai. Dalam proses uji coba terdapat 8 butir yang gugur. Koefisien reliabilitas setelah uji coba adalah 0,863.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah data diolah, didapatkan hasil bahwa *Perceived Stress* tidak berperan secara signifikan terhadap Perilaku Kerja ($F = 3,632, p > 0,05$). Hasil digambarkan dalam tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. ANOVA menampilkan peran *perceived stress* terhadap perilaku kerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.229	1	142.229	3.632	.062 ^b
	Residual	1957.848	50	39.157		
	Total	2100.077	51			

a. Dependent Variable: TOTWB

b. Predictors: (Constant), TOTPS

Dari hasil di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Perilaku Kerja mahasiswa peserta *internship* tidak dipengaruhi oleh tingkat *Perceived Stress* mereka. Hal ini tak sejalan dengan apa yang dikeluhkan oleh mahasiswa yang merasa stress dengan tuntutan untuk menyelesaikan tugas di kampus dan pada saat yang bersamaan juga harus melaksanakan program *internship* di suatu instansi. Hal ini pun tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mojinyinola (2008) yang menemukan bahwa pekerjaan dengan menemukan bahwa ada perbedaan perilaku kerja pada perawat yang mengalami stress tinggi dan rendah. Menurut Robbins (2002), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Perilaku Kerja adalah lingkungan kerja, konflik, dan komunikasi. Lingkungan kerja yang memberikan rasa aman, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan

minimum akan meningkatkan kualitas Perilaku Kerja seseorang. Konflik yang bersifat destruktif tentu akan menurunkan kualitas Perilaku Kerja. Komunikasi yang baik di tempat kerja juga akan memperbaiki Perilaku Kerja. Dari penjelasan Robbins ini, dapat disimpulkan bahwa faktor stress bukanlah termasuk hal yang dapat mempengaruhi Perilaku Kerja.

Hasil selanjutnya adalah bahwa *Social Support* berperan secara signifikan terhadap Perilaku Kerja ($F= 6,451, p < 0,05$). Hasil digambarkan dalam tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. ANOVA menampilkan peran *social support* terhadap perilaku kerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239.996	1	239.996	6.451	.014 ^b
	Residual	1860.081	50	37.202		
	Total	2100.077	51			

a. Dependent Variable: TOTWB

b. Predictors: (Constant), TOTSS

Dari tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Perilaku Kerja mahasiswa *internship* dipengaruhi oleh *Social Support* dari orang-orang di sekelilingnya. Lebih jauh lagi, Robbins (2003) mengemukakan bahwa perilaku kerja dipengaruhi oleh usaha, kemampuan, dan situasi lingkungan. Usaha diwujudkan dalam motivasi kerja; kemampuan diwujudkan dalam kompetensi; sedangkan lingkungan kerja diwujudkan dalam bentuk dukungan dari atasan, rekan kerja, dan fasilitas infrastruktur. Ketiga hal tersebut merupakan hal penting untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien, serta mendukung implementasi manajemen kinerja tinggi. Oleh karena itu telah jelas bahwa Perilaku Kerja dipengaruhi oleh dukungan dari orang-orang di sekeliling individu.

Hasil pengolahan data terakhir menyatakan bahwa *Perceived Stress* dan *Social Support* berperan secara signifikan terhadap Perilaku Kerja ($F = 4,296, p < 0,05$). Hasil digambarkan dalam tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. ANOVA menampilkan peran *perceived stress* dan *social support* terhadap perilaku kerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313.317	2	156.658	4.296	.019 ^b
	Residual	1786.760	49	36.464		
	Total	2100.077	51			

a. Dependent Variable: TOTWB

b. Predictors: (Constant), TOTSS, TOTPS

Dari tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Perilaku Kerja mahasiswa *internship* dipengaruhi oleh *Perceived Stress* dan *Social Support*. Walaupun pada pengolahan data sebelumnya didapatkan hasil bahwa *Perceived Stress* tidak berperan secara signifikan, namun bila variabel tersebut hadir bersama dengan *Social Support* akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Perilaku Kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Glozah (2013) yang menyatakan bahwa *Social Support* merupakan penyangga bagi stress yang dialami remaja di Ghana.

Pengolahan data lanjutan yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa kontribusi yang diberikan oleh *Perceived Stress* dan *Social Support* terhadap Perilaku Kerja adalah sebesar 14,9%. Kontribusi lainnya sebesar 85,1% diberikan oleh faktor-faktor lainnya. Hasil tersebut digambarkan dalam Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Kontribusi *perceived stress* dan *social support* terhadap perilaku kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.386 ^a	.149	.114	6.039

a. Predictors: (Constant), TOTSS, TOTPS

4. KESIMPULAN

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, yaitu faktor yang berperan secara signifikan terhadap Perilaku Kerja mahasiswa peserta *internship* adalah *Social Support*. Selanjutnya, hipotesis kedua ditolak, yaitu *Perceived Stress* tidak berperan secara signifikan terhadap Perilaku Kerja. Hipotesis ketiga pun diterima, yaitu bila *Perceived Stress* hadir bersama dengan *Social Support*, kedua variabel tersebut akan berperan secara signifikan terhadap Perilaku Kerja.

Lebih jauh lagi, dari hasil penelitian ini saran yang dapat diberikan oleh Peneliti adalah dengan menyediakan *Social Support* untuk meningkatkan kualitas Perilaku Kerja mahasiswa di instansi tempat mereka melaksanakan program *internship*-nya. *Social Support* ini dapat diberikan oleh lingkungan terdekat mereka, seperti keluarga dan teman-teman baiknya. Selain itu, pihak fakultas pun dapat memberikan *Social Support* dengan menyediakan program bimbingan yang diberikan oleh dosen kepada mahasiswa. Dalam program bimbingan tersebut, mahasiswa dibebaskan untuk saling berbagi pengalaman yang mereka dapatkan di instansi tempat mereka melaksanakan program *internship*. Mereka juga dapat saling memberikan solusi bila ada mahasiswa lain yang membutuhkan masukan bagi masalah yang mereka hadapi. Fungsi dosen di dalam program ini adalah untuk memfasilitasi mahasiswa untuk saling berbagi serta memberikan motivasi dan arahan agar mahasiswa tidak stress dan kehilangan semangat.

REFERENSI

- Cohen, S., & Williamson, G. (1988). Perceived stress in a probability sample of the United States. In S. Spacapan & S. Oskamp (Eds.), *The social psychology of health: Claremont Symposium on applied social psychology*. Newbury Park, CA: Sage
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2003. http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf, 12 Maret 2017
- Gibson, E.J. (1992). How to think about perceptual learning: twenty-five years later. In: Pick, H.L., van den Broek, P., Knill, D.C. (Eds.), *Cognition: Conceptual and Methodological Issues*. American Psychological Association, Washington, DC, pp. 215–237.
- Glozah, F. N. (2013). Effects of academic stress and perceived social support on the psychological wellbeing of adolescents in Ghana. *Open Journal of Medical Psychology*, 2(4), 143-150.
- King, K., Vidourek, R., Merianos, A., & Singh, M. (2014). A study of stress, social support, and perceived happiness among college students. *Journal of Happiness & Well-Being*, 2, 132–144.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., and Matteson, M.T., (2014). *Organizational behavior & management* (10 ed).New York: McGraw Hill.

- Michon, H., Kroon, H., van Weeghel, J., & Schene, A.H. (2004). The generic work behavior questionnaire (GWBQ): Assessment of core dimensions of generic work behavior of people with severe mental illnesses in vocational rehabilitation. *Psychiatric Rehabilitation Journal*: volume 28, Number 1/summer 2004 (40-47).
- Mojoyinola, J.K. (2008). Effects of Job Stress on Health, Personal and Work Behaviour of Nurses in Public Hospitals in Ibadan Metropolis, Nigeria. *Ethno-Med.*, 2(2), 143-148.
- Musriha. (2011). Influences of Work Behavior, Work Environment and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus Indonesia. *Journal of Academic Research International*, 1(3), 303-314.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sarafino, E.P. (2006). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions. Fifth Edition*. USA: John Wiley & Sons.
- Varghese RP, Norman TSJ, Thavaraj HS. (2015). Perceived Stress and Self Efficacy among College Students: A Global Review. *International Journal of Human Resource Management and Research*. 5(3),15–24.
- Weiss, R. S. (1974). The provisions of social relationships. In Z. Rubin (Ed.), *Doing unto others* (pp. 17–26). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Yasin, A. S., & Dzulkipli, M. A. (2011). Differences in Depression, Anxiety and Stress between Low-and High-Achieving Students. *Journal of Sustainability Science and Management* 6(1), 169-178.