

DUKUNGAN SOSIAL BERHUBUNGAN DENGAN TINGKAT STRES PEKERJA PADA MASA *QUARTER LIFE CRISIS*

Divia Aisyah Oktaviana*, Ice Yulia Wardani

Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia, Depok, Jawa Barat, Indonesia

*) *E-mail*: diva.aisyah@ui.ac.id

ABSTRAK

Pekerja dewasa muda rentan mengalami *quarter life crisis* ketika sulit mencapai tugas perkembangannya. Dukungan sosial rendah menjadi faktor individu untuk mengalami stres. **Tujuan penelitian:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan tingkat stres pekerja pada masa *quarter life crisis* pekerja di DKI Jakarta. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional* pada 389 pekerja di DKI Jakarta usia 20–30 tahun yang diambil pada bulan Maret 2022. Instrumen yang digunakan ialah *multidimensional scale of perceived social support* untuk dukungan sosial dan *job stress scale* untuk mengukur tingkat stres pekerja. Analisis data *chi-square* dilakukan menggunakan SPSS 26. **Hasil:** temuan penelitian ini menggambarkan 54% pekerja memiliki tingkat dukungan sosial rendah dan 68,6% pekerja mengalami stres sedang. Hasil analisis membuktikan adanya hubungan dukungan sosial dengan tingkat stres pekerja di DKI Jakarta ($p = 0,001$) yang menunjukkan pekerja cenderung memiliki dukungan sosial rendah dengan tingkat stres sedang hingga tinggi. **Diskusi:** Perawat menyarankan perusahaan untuk memberikan anggaran tambahan bagi kesehatan jiwa pekerja dan mengajak pekerja untuk memperhatikan kesehatan jiwanya. Hasil penelitian dapat menjadi pertimbangan untuk menambah bahan pembelajaran pada mata ajar Keperawatan. **Kesimpulan:** Penelitian ini diharapkan memberikan informasi bagi pekerja dan perusahaan mengenai hubungan dukungan sosial dengan tingkat stres pekerja pada masa *quarter life crisis*. Peneliti merekomendasikan adanya skrining kesehatan jiwa pekerja secara rutin, menambahkan materi *quarter life crisis* bagi mahasiswa keperawatan, dan perusahaan bekerja sama dengan layanan kesehatan jiwa untuk merujuk pekerja yang membutuhkan, serta menciptakan lingkungan suportif.

Kata Kunci: dukungan sosial, pekerja, *quarter life crisis*, stres kerja

Social Support Correlated with Workers' Stress Levels During the Quarter-Life Crisis

ABSTRACT

Young adult workers are vulnerable to experiencing a quarter-life crisis when it is difficult to achieve developmental tasks. Low social support becomes an individual factor in experiencing stress. **Objective:** This research aims to identify the correlation between social support and the stress level of workers during the quarter-life crisis of workers in DKI Jakarta. **Methods:** This research employed a quantitative descriptive correlation method with a cross-sectional approach to 389 workers in DKI Jakarta aged 20-30 years who were taken in March 2022. It employed instruments in the form of the multidimensional scale of perceived social support for social support and the job stress scale to measure workers' stress levels. Chi-square data analysis was performed using SPSS 26. **Results:** The findings of this research indicated that 54% of workers had low levels of social support, and 68.6% of workers experienced moderate stress. The analysis results proved a correlation between social support and workers' stress level in DKI Jakarta ($p = 0.001$), indicating that workers tended to have low social support with moderate to high stress levels. **Discussion:** Nurses suggested the company provide an additional budget for the mental health of workers and invited workers to pay attention to their mental health. The research results can be considered to add learning materials to nursing subjects. **Conclusion:** This research is expected to provide information for workers and companies regarding the correlation between social support and workers' stress levels during the quarter-life crisis. The researcher recommends regular mental health screening of workers, the addition of quarter-life crisis material for nursing students, companies to work with mental health services to refer workers in need, and the creation of a supportive environment.

Keywords: social support, workers, *quarter life crisis*, work stress

LATAR BELAKANG

Individu mengalami masa peralihan dari remaja ke dewasa pada usia 18–40 tahun. Individu dewasa muda harus memiliki hubungan matang dan memiliki karier (Shives, 2012). *Quarter life crisis* atau krisis seperempat abad merupakan masa ketidakstabilan emosional yang dialami individu usia 18–29 tahun (Black, 2010). Individu dewasa muda akan merasa takut dan ragu dengan masa depan, panik, tidak percaya diri, dan tidak bermanfaat (Fitri, 2019). Ketika mengalami kesulitan, pekerja dewasa muda rentan mengalami *quarter life crisis*, sehingga rentan mengalami *stress*. Dukungan sosial dapat meminimalisasi individu mengalami stres. Perilaku yang mendukung individu saat melakukan hubungan interpersonal membuat dirinya merasa dihargai, dicintai, dan diperhatikan (Cobb, 1976).

Berdasarkan hasil Riskesdas oleh Kementerian Kesehatan RI (2018), DKI Jakarta memiliki prevalensi gangguan depresi sebesar 5,9%. Pekerja di DKI Jakarta berada pada posisi ke-6 dengan kategori tingkat stres pekerja akibat pekerjaan (Wright, 2020). Sebanyak 55% tenaga kesehatan di Indonesia mengalami stres (Nasrullah dkk., 2020). Penelitian FK UI mendapati 30% pegawai kantor mengalami stres (kompas.com, 2011).

Perubahan dari masa remaja ke dewasa membuat individu membutuhkan dukungan sosial untuk melewati *quarter life crisis*. Penelitian ini mengidentifikasi hubungan dukungan sosial dengan tingkat stres pada masa *quarter life crisis*. Peneliti berharap penelitian ini mengidentifikasi karakteristik responden dengan tingkat stres pekerja serta menggambarkan dukungan sosial dan tingkat stres pekerja pada masa *quarter life crisis* di DKI Jakarta.

METODE

Penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif korelasi dengan desain *cross*

sectional. Penelitian ini mengumpulkan data variabel independen dan dependen bersamaan (Adiputra dkk., 2021). Kriteria inklusi yang digunakan antara lain pekerja berusia 20–30 tahun, bekerja di DKI Jakarta, dan bekerja pada sektor kesehatan dan perkantoran. Pemilihan pekerja usia 20–30 berdasarkan rentang usia *quarter life crisis* 18–30 tahun (Agarwal dkk., 2020).

Teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling*. Perhitungan sampel menggunakan rumus Lemeshow (1997); didapatkan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 384 pekerja. Setelah itu, peneliti mengantisipasi adanya *drop out* dengan perhitungan rumus *drop out* sehingga didapatkan hasil 426 pekerja. Peneliti berhasil mendapatkan sampel sebanyak 389 pekerja pada bulan Maret 2022.

Penelitian ini mengumpulkan data menggunakan dua instrumen, yaitu *multidimensional scale of perceived social support* dan *job stress scale*. Dukungan sosial diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan Zimet tahun 1988, yaitu *multidimensional scale of perceived social support* yang sudah diterjemahkan oleh Salsabilla (2019). Pengategorian dilakukan dengan hasil ukur. Tingkat dukungan sosial rendah apabila total nilai < 56 , sedangkan tingkat dukungan sosial tinggi jika total nilai > 56 .

Job stress scale milik Parker dan DeCotiis (1983) yang sudah diterjemahkan dalam penelitian Sarah (2018) digunakan untuk mengukur stres pekerja. Kategori hasil JSS dibagi menjadi tiga, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Tingkat rendah jika total skor $< \text{mean} - \text{SD}$. Tingkatan sedang apabila $\text{mean} - \text{SD} \leq \text{total skor} \leq \text{mean} + \text{SD}$, sedangkan tinggi jika total skor $> \text{mean} + \text{SD}$.

Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk kedua instrumen. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada 30

pekerja di DKI Jakarta dengan menggunakan Google Form. Pada *multidimensional scale of perceived social support*, didapatkan nilai $r (0,659-0,875) > r \text{ tabel } (0,361)$ dengan nilai Cronbach's *alpha* 0,952. Pada *job stress scale* diperoleh nilai 0,411–0,837 dengan nilai Cronbach's *alpha* 0,917. Penelitian ini telah lolos uji etik dengan nomor Ket-14/UN2.F12.D1.2.1/PPM.00.02/2022 oleh Dewan Komite Etik FIK UI.

Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Analisis yang dilakukan ialah penyuntingan data (*editing*) dengan melihat jawaban responden sudah lengkap atau belum (Notoatmodjo, 2010). Kemudian, dilakukan pemberian kode (*coding*) untuk setiap jawaban agar memudahkan dalam pengolahan data. Setelah itu, data dimasukkan ke dalam SPSS 26. Hasil penelitian akan dikelompokkan dengan pembuatan tabel.

HASIL

Hasil analisis mengidentifikasi rerata

usia responden penelitian ialah 24,83 tahun. Usia responden paling banyak ialah 25 tahun. Berdasarkan Tabel 1, responden berjenis kelamin perempuan lebih mendominasi (66,6%). Pekerja dengan penghasilan > UMP DKI Jakarta (63,8%) lebih banyak. Sektor pekerjaan lebih didominasi oleh pekerja kantoran (58,9%). Pada status perkawinan, lebih banyak pekerja lajang/belum menikah (84,4%).

Tabel 2 mengidentifikasi dukungan sosial dan tingkat stres pekerja dari jumlah sampel, yaitu 389 pekerja. Dukungan sosial pekerja mayoritas masih rendah (54%), sedangkan 179 pekerja dengan dukungan sosial tinggi (46%). Tingkat stres pekerja cenderung sedang (68,6%). Sebanyak 62 pekerja memiliki tingkat stres tinggi (16%) dan 60 pekerja lainnya mengalami stres rendah (15,4%).

Berdasarkan Tabel 3, pekerja perempuan maupun laki-laki lebih banyak yang mengalami stres sedang dan tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan tingkat stres pekerja (p

Tabel 1. Distribusi karakteristik responden (n = 389)

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Perempuan	259	66,6
Laki-laki	130	33,4
Penghasilan		
≥ UMP DKI Jakarta (≥ Rp4.640.000,00)	248	63,8
< UMP DKI Jakarta (< Rp4.640.000,00)	141	36,2
Sektor Pekerjaan		
Kesehatan	160	41,1
Perkantoran	229	58,9
Status Perkawinan		
Lajang/Belum Menikah	330	84,8
Menikah	59	15,2

Tabel 2. Distribusi dukungan sosial dan tingkat stres pekerja (n = 389)

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Dukungan Sosial		
Rendah	210	54
Tinggi	179	46
Tingkat Stres Pekerja		
Rendah	60	15,4
Sedang	267	68,6
Tinggi	62	16

Tabel 3 Analisis hubungan jenis kelamin, upah per bulan, sektor pekerjaan, dan status perkawinan dengan tingkat stres pekerja (n = 389)

Variabel	Tingkat Stres Pekerja								P value	
	Rendah		Sedang		Tinggi		Total			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Jenis Kelamin										
Perempuan	37	9,5	183	47	39	10	259	100	0,475	
Laki-laki	23	5,9	84	21,6	23	6	130	100		
Penghasilan										
≥ UMP DKI Jakarta (≥ Rp4.640.000,00)	47	12,1	166	42,7	35	9	248	100	0,27	
< UMP DKI Jakarta (< Rp4.640.000,00)	13	3,3	101	26	27	6,9	141	100		
Sektor Pekerjaan										
Kesehatan	24	6,2	113	29	23	6	160	100	0,739	
Perkantoran	36	9,3	154	39,6	39	10	229	100		
Status Perkawinan										
Lajang/Belum Menikah	46	11,8	224	57,6	60	15,4	330	100	0,006	
Menikah	14	3,6	43	11,1	2	0,5	59	100		

Tabel 4. Analisis hubungan dukungan sosial dengan tingkat stres pekerja (n = 389; p value=0,001)

Dukungan Sosial	Tingkat Stres						Total		p value
	Rendah		Sedang		Tinggi				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Rendah	11	2,8	159	40,9	40	10,3	210	54	0,001
Tinggi	49	12,6	108	27,7	22	5,7	179	46	
Total	60	15,4	267	68,6	62	16	389	100	

value = 0,475). Penghasilan pekerja > UMP DKI Jakarta dan < UMP DKI Jakarta paling banyak mengalami tingkat stres sedang, tetapi tidak ada hubungan antara penghasilan dan tingkat stres pekerja (p value = 0,270). Kemudian, pada sektor pekerjaan, kesehatan maupun perkantoran paling banyak mengalami tingkat stres sedang dan sektor pekerjaan tidak berhubungan dengan tingkat stres pekerja (p value = 0,739). Pekerja dengan status perkawinan lajang atau belum menikah serta yang sudah menikah paling banyak mengalami tingkat stres sedang dan status perkawinan berhubungan dengan tingkat stres pekerja pada masa *quarter life crisis* (p value = 0,006).

Pada Tabel 4 ditampilkan gambaran hubungan dukungan sosial dengan tingkat stres pekerja pada masa *quarter life crisis* di DKI Jakarta. Dukungan sosial rendah lebih banyak yang mengalami tingkat stres sedang (40,9%) dibandingkan dengan responden dengan dukungan sosial tinggi (27,7%). Responden dengan dukungan sosial rendah cenderung mengalami stres tinggi (10,3%), sedangkan responden dengan dukungan sosial tinggi cenderung memiliki tingkat stres rendah (12,6%). Dengan demikian, terlihat adanya pengaruh dukungan sosial terhadap tingkat stres pekerja di DKI Jakarta (p value = 0,001; $\alpha = 0,05$).

DISKUSI

Penelitian ini membuktikan adanya hubungan dukungan sosial dengan tingkat stres pekerja pada masa *quarter life crisis* di DKI Jakarta (p value = 0,001). Dukungan sosial berkontribusi bagi individu untuk menghadapi stres yang dialami (Setyaningrum, 2014). Dukungan sosial dapat membantu pekerja dalam menghadapi permasalahannya sehingga berkaitan dengan pembentukan keseimbangan mental dan kepuasan psikologis. Penelitian Dodiansyah (2014) menghasilkan adanya hubungan negatif antara dukungan sosial dan

tingkat stres pekerja (p value = 0,001; $r_{xy} = -0,498$). Menurut Elisda (2018), dukungan sosial dengan tingkat stres kerja karyawan dinas kesehatan hubungannya berlawanan.

Menurut Giau dkk. (2020), dukungan sosial diberikan oleh orang sekitar, baik keluarga maupun rekan kerja. Dukungan sosial yang diberikan beraneka ragam. Dukungan sosial dapat berupa dukungan emosional, instrumental, informatif, dan penghargaan (Blalock dkk., t.t.; Setyawan, 2019). Ketika pekerja mengalami kesulitan dengan pekerjaannya, rekan kerja dapat memberikan dukungan informatif, yakni pekerja tersebut diberi saran maupun petunjuk untuk menyelesaikan masalah. Dengan demikian, pekerja tidak terlalu lama berkuat dengan permasalahannya dan meminimalisasi timbulnya stres bagi pekerja tersebut. Hal ini membuktikan dukungan sosial berdampak positif terhadap tingkat stres pekerja. Lingkungan kerja maupun keluarga suportif dan saling membantu membuat pekerja lebih mudah terhindar dari stres dan termotivasi.

Hasil analisis membuktikan ada 54% pekerja memiliki dukungan sosial yang rendah di DKI Jakarta. Penyebab dari temuan ini dapat berasal dari kurangnya rasa empati lingkungan terhadap orang lain (Maslihah, 2011). Ketidapekaan lingkungan yang dimiliki oleh pekerja menyebabkan pekerja tersebut sulit mendapatkan dukungan sosial dan memiliki tingkatan yang rendah. Akibat dari dukungan sosial rendah ialah dapat menimbulkan depresi, respons negatif dalam pengobatan, gangguan *mood*, dan penyakit komorbiditas depresi (Ozbay dkk., 2007). Perusahaan dapat bekerja sama dengan perawat kantor untuk survei tingkat dukungan sosial pekerja di kantor dan membentuk *peer* atau kelompok kerja agar saling mendukung.

Penelitian ini menggambarkan 68,8% pekerja di DKI Jakarta mengalami stres sedang. Faktor penyebab stres beraneka ragam, tetapi dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu

lingkungan, pekerjaan, dan personal (Robbins & Judge, 2013). Stres yang dialami oleh pekerja dapat berasal dari ketiga faktor tersebut. Risiko yang dirasakan oleh pekerja yang mengalami stres ialah adanya tanda fisik, psikologis, dan perilaku yang mengganggu, seperti kelelahan, otot tegang, depresi, ansietas, serta adanya penurunan performa kerja (State of Victoria, 2012). Menurut American Psychological Association (2018), stres dapat diturunkan dengan cara melakukan mekanisme koping, seperti menulis jurnal, berolahraga, bermain *games*, maupun beristirahat sejenak dari pekerjaan.

Pada penelitian ini, tidak ada hubungan antara jenis kelamin dan tingkat stres pekerja ($p\ value = 0,475$). Stres merupakan respons universal yang dikeluarkan tubuh berdasarkan pengalaman seseorang terpapar stresor (Potter dkk., 2013). Dengan demikian, baik pekerja perempuan maupun laki-laki cenderung mengalami stres. Akan tetapi, jika dilihat lebih lanjut, pekerja perempuan lebih stres daripada laki-laki. Menurut Putra dan Dinawati (2020), ada 8.702 pekerja perempuan dan di 11.302 pekerja laki-laki DKI Jakarta. Penelitian Ansori dan Martiana (2017) mendapatkan pekerja perempuan lebih banyak yang stres. Hal ini terjadi akibat penambahan peran membuat perempuan memiliki tugas tambahan yang harus diselesaikan setiap hari di rumah (Cleveland Clinic, 2019).

Penghasilan yang tidak memenuhi kebutuhan pekerja menyebabkan timbulnya masalah ekonomi. Penghasilan < UMP DKI Jakarta menjadi faktor personal pekerja mengalami stres. Pada pekerja dengan penghasilan \geq UMP DKI Jakarta, stress kerja timbul akibat beban kerja yang lebih banyak. Penelitian yang dilakukan oleh Sarifa dan Wartono (2021) mengidentifikasi adanya hubungan antara upah dan stres kerja karyawan. Akan tetapi, penelitian ini mengidentifikasi tidak ada hubungan penghasilan dengan tingkat

stres pekerja ($p\ value = 0,270$). Menurut Robbins dan Judge (2013), stres dapat disebabkan oleh faktor personal, lingkungan, dan pekerjaan. Meskipun memiliki penghasilan \geq UMP DKI Jakarta, pekerja juga dapat mengalami stres akibat gaya hidup pekerja itu yang kurang baik dalam mengatur keuangan. Hal ini dapat menimbulkan stresor masalah keuangan.

Tenaga kesehatan cenderung memiliki tingkat stres rendah-sedang dan pekerja kantor mengalami stres sedang-tinggi. Penelitian Jusnimar (2012) menyatakan bahwa 66,7% perawat ICU RS Kanker Dharmais mengalami tingkat stres kerja sedang. Dari penelitian Azhar dan Iriani (2020), diperoleh hasil bahwa aparatur sipil negara Dinas Pendidikan Kota Cilegon mengalami tingkat stres berat. Tenaga kesehatan memiliki lingkungan kerja yang cukup positif karena rekan kerja dan atasan mampu menjadi sumber pendukung. Menurut Nur (2021), tenaga kesehatan akan saling membantu ketika salah satu mengalami kesulitan.

Sektor pekerjaan tidak berhubungan dengan tingkat stres pekerja ($p\ value = 0,739$). Namun, tenaga kesehatan memiliki tanggung jawab dengan nyawa pasien secara langsung sehingga dapat timbul stresor akibat pekerjaan (Robbins & Judge, 2013). Penelitian ini juga mengidentifikasi pekerja lajang/belum menikah lebih stres dibandingkan pekerja menikah. Kemudian, diketahui adanya hubungan antara status perkawinan dan tingkat stres pekerja ($p\ value = 0,006$). Menurut Sari, Zainuddin, dan Saptaputra (2021), pekerja yang sudah menikah memiliki sumber dukungan emosional dan lebih fokus pada pekerjaan karena sudah berbagi peran. Pekerja lajang fokusnya cenderung terbagi dengan pekerjaan, kehidupan personal, dan keluarga.

Dukungan sosial merupakan perilaku positif yang diberikan orang sekitar. Dukungan bagi pekerja dapat berupa perilaku suportif. Menurut Canty-Mitchell dan Zimet (2000),

persepsi dukungan sosial dapat diperoleh dari keluarga, teman, dan orang terdekat lainnya. Menurut Camara, Bacigalupe, dan Padilla (2017), dukungan sosial dapat bersumber dari keluarga, kawan, kekasih, hewan peliharaan, komunitas, dan teman kerja.

Pekerja dengan dukungan sosial rendah akan kurang termotivasi untuk menyelesaikan masalahnya. Dukungan dari orang sekitar, khususnya keluarga dan rekan kerja sangat dibutuhkan. Pekerja yang mengalami kesulitan perlu diberi bantuan agar pekerja tersebut mampu segera mengatasi permasalahannya. Pekerja membutuhkan pujian agar kembali bersemangat. Afirmasi positif yang diberikan oleh atasan pun dapat diberikan langsung dengan evaluasi diri agar pekerja lebih meningkatkan kinerjanya (Blalock dkk., t.t.).

Pekerja dengan dukungan sosial tinggi memiliki sumber pendukung yang cukup. Dukungan sosial ini dapat diperoleh dari keluarga, pasangan, maupun rekan kerja (Giao dkk., 2020). Dengan demikian, pekerja menjadi lebih produktif dan mampu memanfaatkan waktunya. Pekerja juga lebih termotivasi untuk terus berkembang.

Stres merupakan respons universal yang diberikan setiap orang ketika merasa tertekan. Menurut *Mental Health Foundation* (2021), stres merupakan respons yang tubuh keluarkan saat menghadapi banyak tekanan. Stres berkelanjutan pada pekerja akan memengaruhi performa pekerja sehingga kurang kreatif dan kurang inisiatif (*State of Victoria*, 2012). Stres membuat kesehatan pekerja terganggu dan kurang produktif.

Pekerja di DKI Jakarta masih banyak yang mengalami stres sedang hingga tinggi. Analisis data yang dilakukan menunjukkan terdapat 267 responden (68,6%) mengalami stres sedang. Selain itu, 16% pekerja mengalami stres tinggi dan 15,4% lainnya mengalami stres rendah.

Menurut Robbins dan Judge (2013) stresor pekerja memiliki tiga faktor, yaitu

lingkungan, pekerjaan, dan personal. Jika dikaitkan dengan hasil penelitian dan karakteristik responden, faktor pekerjaan dan personal sangat berpotensi menyebabkan stres kerja. Pekerja yang mengalami stres rendah mampu mengatasi tuntutan dan tekanan kerja yang melampaui batas. Stresor yang diterima, baik dari faktor lingkungan, pekerjaan, maupun personal dapat diselesaikan dengan baik.

Mengenai faktor lingkungan, ketika pekerja masih dalam masa kontrak dan belum ada kepastian mengenai pekerjaan, pekerja cenderung lebih mudah stres. Begitu pula dengan pekerja yang sering dimutasi sehingga harus terus beradaptasi dengan lingkungan baru.

Faktor pekerjaan dapat dialami oleh setiap pekerja meskipun bekerja dalam bidang berbeda. Stresor timbul dari beban kerja dan tanggung jawab. Pekerja kantor sering mendapatkan tugas dengan tenggat waktu singkat sehingga membuat dirinya bekerja lembur dan berakibat kelelahan. Tenaga kesehatan memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang berhubungan langsung dengan nyawa pasien. Tenaga kesehatan berpotensi mengalami stres akibat tanggung jawab yang diberikan dan lingkungan kerjanya (Jusnimar, 2012; Priyatna dkk., 2021).

Faktor personal dapat muncul akibat masalah ekonomi, seperti penghasilan < UMP DKI Jakarta maupun upah tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Hal ini berpotensi menimbulkan stresor bagi pekerja. Pada *quarter life crisis*, pekerja juga perlu memikirkan karier dan percintaannya (Berman, Snyder, & Frandsen, 2016). Pekerja lajang tidak mendapatkan dukungan dari pasangan seperti pekerja yang sudah menikah.

Peneliti menyadari adanya kekurangan dalam penelitian ini. Jumlah sampel penelitian terbilang banyak, tetapi sulit dicapai karena harus bersaing dengan waktu kerja dan istirahat pekerja sehingga calon responden lupa atau

menolak untuk mengisi kuesioner. Platform untuk mencari calon responden melalui sosial media kurang direspons baik sehingga peneliti harus bekerja sama dengan *influencer* yang memiliki pengikut para pekerja.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan dukungan sosial berhubungan dengan tingkat stres pekerja pada masa *quarter life crisis*. Berdasarkan hasil penelitian, institusi pelayanan kesehatan disarankan untuk melakukan skrining kesehatan mental pekerja secara rutin untuk mendeteksi gangguan jiwa sedini mungkin. Bagi institusi pendidikan, disarankan agar menambahkan materi pembelajaran mengenai stres kerja dan *quarter life crisis*. Bagi perusahaan, disarankan agar bekerja sama dengan layanan kesehatan jiwa untuk memberikan rujukan kepada pekerja dan menciptakan lingkungan suportif dengan cara tidak memberikan beban kerja berlebih. Untuk penelitian lanjutan, disarankan dapat melihat data demografi pekerja secara spesifik, menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menggali lebih lanjut penyebab stres pekerja, serta dapat menambah literatur untuk mendukung penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, I. S., Trisnadewi, N. W., Oktaviani, N. W., Munthe, S. A., Hulu, V. T., Budiastutik, I., . . . Suryana, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Agarwal, S., Guntuku, S. C., Robinson, O. C., Dunn, A., & Ungar, L. H. (2020). Examining the Phenomenon of Quarter-Life Crisis Through Artificial Intelligence and the Language of Twitter. *Frontiers in Psychology*, 11: 341. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00341.
- American Psychological Association. (2018). *Coping with stress at work*. Retrieved from APA: <https://www.apa.org/topics/healthy-workplaces/work-stress>
- Ansori, R. R., & Martiana, T. (2017). Hubungan Faktor Karakteristik Individu dan Kondisi Pekerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Gigi. *The Indonesian Journal of Public Health*, 12(1): 75-84.
- Azhar, F., & Iriani, D. U. (2020). Determinan Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Cilegon Saat Work From Home di Era Pandemi COVID-19 Tahun 2020. *Media Penelitian dan Pengembangan Kesehatan*, 3(1): 1-8.
- Berman, A., Snyder, S., & Frandsen, G. (2016). *Kozier & Erb's Fundamentals of Nursing: Concepts, Process, and Practice (10th ed)*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Black, A. S. (2010). "Halfway Between Somewhere and Nothing": An Exploration of the Quarter-Life Crisis and Life Satisfaction Among Graduate Students [Master Thesis]. University of Arkansas: Proquest Dissertations and Theses (PQDT) UMI 1484631.
- Blalock, S. J., Bone, L., Brewer, N. T., Butterfoss, F. D., Champion, V. L., Epstein, R. E., . . . Wilson, N. (n.d). *Social Support*. Retrieved from Health Behavior and Health Educational: Theory, Research, and Practice: <https://www.med.upenn.edu/hbhe4/part3-ch9-key-constructs-social-support.shtml?3.2>
- Camara, M., Bacigalupe, G., & Padilla, P. (2017). The role of social support in adolescents: are you helping me or stressing me out? *International Journal of Adolescence and Youth*, 22(2): 123-136. DOI: 10.1080/02673843.2013.875480.
- Canty-Mitchell, J., & Zimet, G. D. (2000). Psychometric Properties of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support in Urban Adolescents. *American Journal of Community Psychology*, 28 (3): 391-400.

- DOI:10.1023/A:1005109522457.
- Cleveland Clinic. (2019). *Women and Stress*. Retrieved from <https://my.clevelandclinic.org/health/articles/5545-women-and-stress>
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5): 300–314. <https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003>.
- Dodiansyah, K. A. (2014). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Solopos* [Naskah Publikasi]. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia.
- Elisda, Y. (2018). *Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Karyawan Dinas Kesehatan Sintang* [Undergraduate thesis]. Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buaya Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia.
- Fitri, V. M. (2019). Quarter Life Crisis: Mengatasi Kegagalan Generasi Millennial. *Buletin Konsorsium Psikologi Ilmiah Nusantara*, 5(10). Retrieved from <https://buletin.k-pin.org/index.php/arsip-artikel/414-quarter-life-crisis-mengatasi-kegagalan-generasi-millennial>
- Giao, H. K., Vuong, B. N., Tushar, H., & Wright, L. T. (2020). The impact of social support on job-related behaviors through the mediating role of job stress and the moderating role of locus of control: Empirical evidence from the Vietnamese banking industry. *Cogent Business & Management*, 7: 1. DOI: 10.1080/23311975.2020.1841359.
- Jusnimar. (2012). *Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Intensive Care Unit (ICU) di Rumah Sakit Kanker Dharmais* [Undergraduate thesis]. Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia, Depok, Jawa Barat, Indonesia.
- Kementerian Kesehatan RI. (2018). *Laporan Riskeskas 2018*. DKI Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Kompas.com. (2011). *30 Persen Pekerja Kantor Alami Stres*. Retrieved from Kompas.com: <https://lifestyle.kompas.com/read/2011/07/20/10232458/30.Persen.Pekerja.Kantor.Alami.Stres>
- Maslihah, S. (2011). Studi tentang Hubungan Dukungan Sosial, Penyesuaian Sosial di Lingkungan Sekolah dan Prestasi Akademik Siswa SMPIT Assyfa Boarding School Subang Jawa Barat. *Jurnal Psikologi Undip*, 10(2): 103-114.
- Mental Health Foundation. (2021). *Stress*. Retrieved from Mental Health Foundation: <https://www.mentalhealth.org.uk/a-to-z/s/stress>
- Nur, B. S. (2021). *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Tingkat Stres Perawat di Masa Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji* [Undergraduate thesis]. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Makassar.
- Ozbay, F., Johnson, D. C., Dimoulas, E., Morgan, C. A., Charney, D., & Southwick, S. (2007). Social Support and Resilience to Stress. *Psychiatry (Edgmont)*, 4(5): 35–40.
- Parker, D. F., & Decotiis, T. A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32: 160-177.
- Potter, P. A., Perry, A. G., Stockert, P. A., & Hall, A. M. (2013). *Fundamentals of Nursing (8th ed)*. Missouri: Elsevier Mosby.
- Priyatna, H., Mu'in, M., Naviati, E., & Sudarmiati, S. (2021). Gambaran Tingkat Kecemasan dan Stres Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Saat

- Pandemi Covid-19. *Journal of Holistic Nursing and Health Science*, 4(2): 74-82.
- Putra, I. I., & Dinawati, H. (2020). *Statistik Ketenagakerjaan DKI Jakarta 2019*. Retrieved from Ketenagakerjaan: <https://statistik.jakarta.go.id/statistik-ketenagakerjaan-dki-jakarta-2019/>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (15th ed)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Salsabhillah, A. (2019). *Hubungan Dukungan Sosial Dengan Ide Bunuh Diri Pada Mahasiswa Rantau* [Undergraduate thesis]. Universitas Indonesia, Depok, Jawa Barat, Indonesia.
- Sarah, S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Psychological Well-Being Pada Polisi Wanita* [Undergraduate thesis]. UIN Jakarta, Indonesia.
- Sari, D. M., Zainuddin, A., & Saptaputra, S. K. (2021). Hubungan Status Perkawinan, Kelelahan Kerja, dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja di Proyek Jembatan Teluk Kendari Sulawesi Tenggara Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan dan Keselamatan Kerja Universitas Halu Oleo*, 1(4): 146-152. DOI: <http://dx.doi.org/10.37887/jk3-uho>.
- Sarifa, & Wartono, M. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja, Besaran Upah, dan Stres Kerja Pada Karyawan Pengelolaan Limbah. *Jurnal Biomedika dan Kesehatan*, 4(2): 70-78.
- Setyaningrum, P. (2014). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Non Keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta* [Undergraduate thesis]. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia.
- Setyawan, d. F. (2019). *Pendekatan Pelayanan Kesehatan Dokter Keluarga (Pendekatan Holistik Komprehensif)*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Shives, L. R. (2012). *Basic Concepts of Psychiatric-Mental Health Nursing*. Philadelphia: Wolters Kluwer Health Lippincott Williams & Wilkins.
- State of Victoria. (2012). *Work-related stress*. Retrieved from BetterHealth Channel: <https://www.betterhealth.vic.gov.au/health/healthyliving/work-related-stress#symptoms-of-work-related-stress>
- Supardi, S. S. (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Trans Info Media.
- Wright, M. (2020). *Workplace Burnout: Cities Around The World With The Most And Least Stressed Out Employees, 2020*. Retrieved from CEOWORLD Magazine: <https://ceoworld.biz/2020/01/30/workplace-burnout-cities-around-the-world-with-the-most-and-least-stressed-out-employees-2020/>