

Hubungan antara *Occupational stress*, *Quality of Work Life* dan *Organizational Support* sebagai *Variable Intervening*

Nike Larasati¹, Rizky Ramadhan Aprian Aditama², Mutya Paramita Pratita³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta

¹ nike.larasati@unisri.ac.id

² rizky.ramadhan@unisri.ac.id

³ mutya.paramita@unisri.ac.id

Abstract

Issues regarding the quality of work life and work stress are a global phenomenon that includes various changes and work environments. This research examines the relationship between Job Stress, Quality of Work Life and Organizational Support as intervening variables. The sampling technique uses purposive sampling technique by providing certain criteria used for research purposes. The criteria for respondents in this study are employees who work on Java Island who are over 18 years old, with a minimum work period of 1 year. The total sample obtained in this research was 193. The results of this study found that work stress did not have a significant effect on the quality of work life, organizational support had a significant effect on the quality of work life, organizational support could mediate the effect of work stress on the quality of work life.

Keywords: *Occupational stress*, *Quality of Work Life* dan *Organizational Support*

Abstrak

Isu mengenai kualitas kehidupan kerja dan stres kerja merupakan fenomena global yang melintasi beragam perubahan dan lingkungan kerja. Penelitian ini menguji hubungan antara *Occupational stress*, *Quality of Work Life* dan *Organizational Support* sebagai *variable intervening*. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik *purposive sampling* dengan memberikan kriteria tertentu yang digunakan untuk keperluan tujuan penelitian. Kriteria responden pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Pulau Jawa berusia lebih dari 18 tahun, dengan masa kerja minimal 1 tahun. Total sampel yang diperoleh dipenelitian ini sebanyak 193. Hasil dari penelitian ini ditemukan jika *occupational stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap *quality of work life*, *organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *quality of work life*, *organizational support* dapat memediasi dari pengaruh *occupational stress* terhadap *quality of work life*.

Kata Kunci: *Occupational stress*, *Quality of Work Life* dan *Organizational Support*

Pendahuluan

Isu mengenai kualitas kehidupan kerja dan stres kerja merupakan fenomena global yang melintasi beragam perubahan dan lingkungan kerja (Moyosore, 2021). Keberhasilan organisasi menurut Wulandari *et al.* (2023) sangat tergantung pada strategi yang diadopsi

untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawannya. Stres secara umum diterima sebagai ketegangan yang tidak diinginkan. Isu-isu yang menyebabkan stres kerja antara lain kegagalan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, kegagalan untuk memenuhi peran persyaratan, kegagalan untuk mencapai kemajuan yang dibutuhkan dalam profesi dan hambatan komunikasi yang dapat mengurangi kualitas kehidupan kerja dari karyawan tersebut (Akgunduz, 2022).

Occupational stress (Stres kerja) merupakan penyakit mental yang memiliki hubungan signifikan negatif dalam pada keseluruhan aktivitas organisasi. Gallup melakukan survey pada tahun 2021 hingga 2022 mengenai stres di tempat kerja. Survey menggunakan 1000 responden disetiap negara yang ada di Asia Tenggara. Hasilnya menunjukkan bahwa 37% karyawan di Kawasan Asia Tenggara mengalami perasaan cemas dan 31% merasakan stres di tempat kerja. Di Indonesia 46% responden mengalami perasaan cemas di tempat kerja dan 20% mengalami stres di tempat kerja. Stres juga bergantung pada peran karyawan, yang didefinisikan sebagai jumlah dari semua tindakan yang diharapkan dari mereka. Tidak semua pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam organisasi dapat menjadi tugas mereka sendiri karena isi tugas juga mencakup tujuan organisasi (Wu et al., 2019). Permasalahan yang menyebabkan stres kerja antara lain kegagalan memenuhi persyaratan pekerjaan, kegagalan memenuhi persyaratan peran, kegagalan mencapai kemajuan yang diperlukan dalam profesi dan hambatan komunikasi (Naseem, 2018). Beberapa penelitian terdahulu menjelaskan bahwa stress kerja atau dalam penelitian ini disebut sebagai variable *occupational stress* yang tidak dapat dikelola dapat memberikan dampak negative ke beberapa hal yang dapat mengganggu keberhasilan kerja karyawan dan organisasi. Dampaknya seperti menurunnya produktivitas kerja (Larasati & Prajogo, 2022), keberhasilan proyek (Wang et al., 2020), dan kualitas kehidupan kerja karyawan (*quality of work life*) (Moyosore, 2021).

Pramudena & Hilda (2019) dalam penelitiannya juga menyatakan kualitas kehidupan kerja merupakan seperangkat persepsi karyawan terhadap keamanan dan kenyamanan dalam bekerja serta kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan, memenuhi harapan, dan kehidupan kerja yang lebih berarti dan bermanfaat bagi dirinya sendiri. Organisasi harus menyadari bahwa perhatian terhadap kualitas kehidupan kerja merupakan penunjang utama terciptanya lingkungan kerja yang aman, sehat, dan layak yang di dalamnya terdapat bentuk partisipasi karyawan dalam proses manajemen, pengambilan keputusan di satu pihak, dan perhatian terhadap keluarga dan kehidupan keluarga di pihak lain (Bairizki, 2020). QWL menurut Chaerudin *et al.* (2020) merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang berlaku dalam organisasi merupakan salah satu sumber kepuasan individu yang bekerja dan indikator iklim khusus yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain (Rashed & Snoubar, 2019). QWL yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas, dan komitmen terhadap organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah cara untuk memotivasi pekerja dengan memenuhi dan memuaskan kebutuhan ekonomi, sosial dan psikologis mereka, yang berfokus pada rencana dan desain pekerjaan dan sistemnya, serta pentingnya hubungan manusia.

Berbahayanya dampak dari *occupational stress* dan melihat pentingnya kualitas kehidupan kerja karyawan, sehingga diperlukan dukungan organisasi (*organizational support*) untuk menjembatani kedua hal yang saling berbeda tersebut (Chun, 2022; Wang et al., 2020).

Organizational support adalah suatu bentuk dukungan organisasi terhadap kebutuhan sosio emosional yang diberikan kepada karyawan dan merupakan suatu kesiapan organisasi dalam menghargai kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawannya. (Eisenberger et al., 2002). *Organizational support* mencerminkan nilai yang diberikan organisasi kepada karyawannya dan penghargaan yang ditunjukkan melalui kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasi (Akgunduz, 2022). Melalui *organizational support* karyawan merasa mendapatkan jaminan dukungan emosional dari organisasi ketika sedang mengalami stres karena sumber daya dan dukungan ini memainkan peran penting dalam mengurangi *occupational stress* (Yusuf et al., 2023). Karyawan yang merasa dihargai dan merasakan *organizational support* dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan kemampuan terbaiknya, mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan merasa lebih bahagia (Akgunduz, 2022).

Conservation Of Resources (COR) Theory telah memberikan kerangka kerja untuk memahami proses yang terlibat dalam mengalami, mengatasi, dan bertahan terhadap stres kronis dan traumatis. Teori COR mengakui bahwa terdapat beberapa keadaan yang mengancam atau menghabiskan sumber daya secara objektif dapat membuat stres. Stres terjadi menurut Tamim et al. (2023) sebagai respons terhadap serangkaian keadaan apa pun yang mengakibatkan menipisnya sumber daya yang terancam atau aktual. Respon stres terdiri dari upaya utama untuk membatasi kerugian dan kedua untuk memaksimalkan keuntungan dengan aspek kerugian dari persamaan yang dominan secara tidak proporsional (Ismail, 2023). Dengan demikian, perilaku yang diperlihatkan dalam konteks stres dapat sangat bervariasi dalam bentuk, namun melayani fungsi umum konservasi sumber daya (Wisnawa et al., 2022). Oleh karena itu, teori COR menekankan sifat objektif dari stres dan respons stres atas proses penilaian individu (Cooper, Cary L.; Quick, 2017). Berdasarkan Teori COR tersebut dapat menjelaskan hubungan antara *Occupational stress*, *Quality of Work Life* dan *Organizational Support* sebagai variable intervening. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *Occupational stress*, *Quality of Work Life* dan *Organizational Support* sebagai variable intervening (Jeong, 2021)

Tinjauan Teori

Occupational Stress

Occupational stress merupakan penyakit mental yang memiliki hubungan signifikan negative dalam pada keseluruhan aktivitas organisasi (Akgunduz, 2022). Jeong (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *occupational stress* adalah perubahan mental dan fisik yang dapat terjadi di kalangan pekerjaan maupun di masyarakat. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *occupational stress* merupakan bagian dari penyakit mental dan perubahan fisik baik individu maupun masyarakat ketika dalam suatu tekanan. Stres kerja dapat berdampak negatif bagi karyawan dan organisasi. Dampak negatif stres kerja bagi karyawan seperti kelelahan fisik dan mental, gangguan tidur, perubahan

suasana hati, kesulitan berkonsentrasi, peningkatan rasa cemas, peningkatan rasa marah, peningkatan rasa depresi, peningkatan risiko burnout (Saleh, 2023). Dampak negatif stres kerja bagi organisasi seperti, peningkatan biaya kesehatan, peningkatan biaya asuransi, peningkatan biaya produktivitas, peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan (Kurniawidjadja *et al.*, 2021).

Quality of Work Life

Menurut Moestain (2020) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi atas situasi yang dimiliki oleh karyawan yang didasarkan pada pemenuhan derajat kesesuaian kesejahteraan yang diharapkan oleh karyawan idealnya terkait dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Jika karyawan merasakan kualitas kehidupan kerja di tempatnya bekerja maka dapat berdampak positif untuk mencapai tujuan organisasi (Rhamdani, 2024). Pramudena & Hilda (2019) dalam penelitiannya juga menyatakan pengertian yang hampir serupa yaitu, kualitas kehidupan kerja merupakan seperangkat persepsi karyawan terhadap keamanan dan kenyamanan dalam bekerja serta kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan, memenuhi harapan, dan kehidupan kerja yang lebih berarti dan bermanfaat bagi dirinya sendiri. Kualitas kehidupan kerja juga berbicara tentang cara berpikir terhadap orang, pekerjaan, dan organisasi dan memfokuskan perhatian untuk mempengaruhi karyawan lain, mencapai efektivitas organisasi, dan memberikan ide-ide dalam memecahkan masalah organisasi dan lebih terlibat dalam pengambilan dan pembuatan keputusan (Maghfira *et al.*, 2021). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

Organizational Support

Eisenberger *et al.*, (2002) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *organizational support* adalah suatu bentuk dukungan organisasi terhadap kebutuhan sosioemosional yang diberikan kepada karyawan dan merupakan suatu kesiapan organisasi dalam menghargai kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawannya. Wang *et al.*, (2020) juga memperkuat pendapat tersebut dengan menjelaskan bahwa *organizational support* adalah persepsi atau keyakinan yang dimiliki karyawan yang bekerja di organisasi mana pun tentang peran organisasi dalam berkontribusi dan melindungi hak-hak mereka didalam organisasi tempatnya bekerja. Xu (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa OS memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan kerja individu, termasuk didalamnya adalah peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa didukung lebih mungkin menikmati pekerjaan mereka, merasa lebih termotivasi, dan lebih cenderung bertahan dalam organisasi. Kedua adalah peningkatan komitmen organisasi. OS menumbuhkan rasa loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi, mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dan mendukung kesuksesan organisasi. Ketiga adalah peningkatan kesehatan dan kesejahteraan: Lingkungan kerja yang suportif dapat mengurangi stres, meningkatkan kebahagiaan, dan bahkan memperbaiki kesehatan fisik karyawan. Keempat adalah peningkatan produktivitas dan

kinerja: Karyawan yang merasa didukung cenderung lebih inovatif, kreatif, dan produktif, menghasilkan kinerja yang lebih baik untuk organisasi.

Berdasarkan uraian penjelasan diatas, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: *Occupational stress* berpengaruh negative terhadap *Quality Of Work Life*

Pada praktik pekerjaan, karyawan sangat sulit untuk terhindar paparan stres, akan tetapi jika taraf stres berada pada tahap sedang dapat meningkatkan kinerja profesional karyawan. Namun, ketika stres melebihi taraf yang bisa dihadapi atau diterima oleh individu, maka dapat terjadi konsekuensi yang merugikan dan berdampak negatif pada kesehatan (Larasati, 2023). Moyosore (2021) dalam penelitiannya memberikan hasil bahwa *occupational stres* dapat berdampak negatif pada *quality of work life* karyawan jika stres yang dihadapi tidak dapat dikelola dengan baik.

H2: *Organizational support* berpengaruh positive terhadap *Quality Of Work Life*

Wang et al., (2020) menjelaskan bahwa *organizational support* adalah persepsi atau keyakinan yang dimiliki karyawan yang bekerja di organisasi mana pun tentang peran organisasi dalam berkontribusi dan melindungi hak-hak mereka didalam organisasi tempatnya bekerja. Hal ini dianggap sebagai faktor motivasi yang paling signifikan, yang menyiratkan bahwa seorang karyawan dapat menemukan identitasnya dalam organisasi saat terlibat dalam aktivitas organisasi (Saadeh & Suifan, 2020). Sehingga, ketika organisasi mampu memberikan dukungan kepada karyawan maka dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan.

H3: *organizational support* memediasi pengaruh antara *occupational stress* dan *quality of work life*.

Dalam ilmu organisasi, penting untuk mempertimbangkan bagaimana suatu organisasi dapat memberikan kontribusi positif terhadap kehidupan kerja karyawannya dan menghilangkan hambatan yang menghalangi karyawan untuk melakukan pekerjaan (Saadeh & Suifan, 2020). Teori dukungan organisasi mengasumsikan bahwa karyawan membentuk keyakinan umum mengenai seberapa besar organisasi menghargai kontribusi yang telah diberikan oleh mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 2002). Teori COR mengakui bahwa terdapat beberapa keadaan yang mengancam atau menghabiskan sumber daya secara objektif dapat membuat stres. Stres terjadi sebagai respons terhadap serangkaian keadaan apa pun yang mengakibatkan menipisnya sumber daya yang terancam atau aktual.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan bantuan *google form*. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik *purposive sampling* dengan memberikan kriteria tertentu yang digunakan untuk keperluan tujuan penelitian. Kriteria responden pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Pulau Jawa berusia lebih dari 18 tahun, dengan pertimbangan usia 18 tahun adalah usia yang sudah memasuki persyaratan

usia bekerja dan minimal masa kerja 1 (satu) tahun. Total sampel yang diperoleh dipenelitian ini sebanyak 193. Untuk uji validitas dan reliabilitas menggunakan software SMART-PLS dan uji pengaruh menggunakan analisis SEM dengan software SMART-PLS. Indikator yang digunakan untuk pengukuran variable occupational stress adalah kelelahan, merasa rendah diri, kecemasan, kesehatan mental (Larasati, 2023). Item pernyataan yang pada kuesioner variable *occupational stress* adalah seperti, “Saya sering merasa lelah karena beban kerja saya yang berat” dan “Saya merasa tidak kompeten dengan pekerjaan saya saat ini.” Indikator yang digunakan untuk pengukuran variable *quality of work life* adalah *skill utilization, participation, job future, respect* (Smith, 2020). Contoh item pernyataan yang digunakan pada kuesioner adalah , “Pekerjaan saya mengharuskan saya bekerja sangat cepat” dan “saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan”. Indikator yang digunakan untuk variable *organizational support* adalah dukungan moral, kepercayaan, dan perhatian (Eisenberger et al., 2002). Contoh item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk variable *organizational support* adalah seperti, “Organisasi sangat mementingkan tujuan dan nilai kerja saya.” dan “Organisasi berusaha memberi karyawannya semua fasilitas dasar untuk membuat hidup lebih baik”.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Validitas suatu sistem digunakan untuk mengukur apakah sistem tersebut sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Validitas konvergen dapat diukur dengan menggunakan parameter outer loadings. Ghazali dan Latan (2015) menyatakan bahwa ukuran individual reflektif dikatakan berkorelasi jika nilainya lebih dari 0,5.

Tabel 1
 Hasil Uji Validitas

Variabel		Outer Loadings	Keterangan
Occupational stress (X)	OS1	0,700	Valid
	OS2	0,830	Valid
	OS3	0,686	Valid
	OS4	0,849	Valid
	OS5	0,722	Valid
	OS6	0,703	Valid
Organizational Support (Z)	ORSU1	0,752	Valid
	ORSU2	0,846	Valid
	ORSU3	0,811	Valid
	ORSU4	0,789	Valid
	ORSU5	0,739	Valid
	ORSU6	0,823	Valid
	ORSU7	0,760	Valid
Quality of Work Life (Y)	QWL1	0,658	Valid
	QWL10	0,617	Valid
	QWL3	0,687	Valid

QWL4	0,671	Valid
QWL5	0,661	Valid
QWL6	0,792	Valid
QWL7	0,758	Valid
QWL8	0,784	Valid
QWL9	0,798	Valid

Sumber: Olah data PLS 2024

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator yang sudah ditentukan oleh peneliti terdapat 1 indikator yang tdiak masuk kriteria yaitu pada variabel Quality Of Work Life dengan indikator QWL2 $0,473 < 0,5$ sehingga akan di oulier atau di buang. Dengan demikian Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator yang sudah ditentukan oleh peneliti yaitu lebih dari 0,5 dengan demikian ada 4 indikator yang tidak layak untuk digunakan dan ada yang di eliminasi. Berdasarkan dapat dikatakan bahwa indikator yang lain telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan kuesioner dari waktu ke waktu. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan kuesioner tersebut dapat diandalkan dan dipercaya. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Nilai yang diharapkan adalah lebih dari 0,7. Berdasarkan Tabel 4, variabel-variabel yang diajukan reliabel dan dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural berikutnya.

Tabel 2
 Hasil koefisien Cronbach's Alpha

Indikator	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Occupational stress (X)	0,845	0,885
Organizational Support (Z)	0,899	0,920
Quality of Work Life (Y)	0,882	0,904

Sumber: Olah data PLS 2024

Inner Model

Pengujian model struktural (inner model) menggunakan beberapa indikator, yaitu R², Q², koefisien parameter, dan signifikansi t-statistik. R² menunjukkan seberapa besar varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Q² menunjukkan seberapa besar nilai-nilai yang diobservasi dapat direkonstruksi oleh model. Nilai Q² yang positif menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif, sedangkan nilai Q² yang negatif menunjukkan bahwa model tidak memiliki relevansi prediktif.

a. Nilai R²

Nilai R² dapat digunakan untuk menilai sbesar pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen

Tabel 3
 Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Organizational Support (Z)	0,150	0,146
Quality of Work Life (Y)	0,483	0,478

Sumber: Olah data PLS 2024

R Square menunjukkan seberapa besar variabel-variabel eksogen (X dan Z) dapat menjelaskan variabel endogen (Y). occupational stress (X) dapat menjelaskan 14,6% varians organizational support (Z). occupational stress (X) dan organizational support (Z) bersama-sama dapat menjelaskan 47,8% varians niat pembelian kembali quality of work life (Y).

b. Nilai Q²

Nilai Q² sama dengan nilai koefisien determinasi total dalam analisis jalur. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Stone-Geisser Q Square Test dari Ghazali (2016). Dalam rumus tersebut, R-Square merupakan variabel endogen.

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,150)(1 - 0,483)$$

$$= 1 - (0,85)(0,517)$$

$$= 1 - 0,439$$

$$= 0,56$$

Berdasarkan nilai dari Q² memiliki nilai yaitu rentang 0 < 0,56 < 1, yang dimana semakin mendekati nilai 1 maka model dikatakan semakin baik. Untuk besaran Q² memiliki nilai yang setara dengan nilai koefisien determinasi total yang ada pada analisis jalur / (*path analysis*).

Uji Pengaruh dan signifikansi

Uji pengaruh pada penelitian terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung. Hasil uji dapat dilihat pada table berikut

Tabel 4
 Pengaruh langsung & tidak langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Occupational stress (X) -> Quality of Work Life (Y)	-0,075	-0,086	0,074	1,020	0,308
Organizational Support (Z) -> Quality of Work Life (Y)	0,662	0,660	0,055	11,992	0,000
Occupational stress (X) -> Organizational Support (Z) -> Quality of Work Life (Y)	-0,257	-0,264	0,040	6,396	0,000

Sumber: Olah data PLS 2024

1. Uji pengaruh dan signifikansi

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dapat di simpulkan sebagai berikut :

a) Pengaruh Occupational stress (X) terhadap Quality of Work Life (Y).

Dari tabel 4.13 menunjukkan hasil koefisien original sampel sebesar -0,075. Hal ini menunjukkan arah pengaruh occupational stress terhadap quality of work life adalah negatif. Kemudian nilai dari P Value sebesar 0,308 lebih besar dari level of signifikan yaitu 5% / 0.05.

- b) Pengaruh Organizational Support (Z) terhadap Quality of Work Life (Y)
Dari tabel 4.13 menunjukkan hasil Koefisien original sampel sebesar 0,662. Hal ini menunjukkan arah pengaruh organizational support dengan quality of work life adalah positif. Kemudian nilai dari P Value sebesar 0,000 lebih kecil dari level of signifikan yaitu 5% / 0.05.
- c) Pengaruh Occupational stress (X) terhadap Quality of Work Life (Y) dengan di mediasi Organizational Support (Z).
Dari tabel 4.13 menunjukkan hasil Koefisien original sampel sebesar -0,257. Hal ini menunjukkan arah Pengaruh Occupational stress (X) terhadap Quality of Work Life (Y) dengan di mediasi Organizational Support (Z) adalah negatif. Kemudian nilai dari P Value sebesar 0,000 lebih kecil dari level of signifikan yaitu 5% / 0.05.

Pembahasan

Pengaruh Occupational stress (X) terhadap Quality of Work Life (Y)

Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa Occupational stress tidak berpengaruh signifikan akan tetapi memiliki pengaruh negatif terhadap Quality of Work Life. Sehingga hipotesis 1 tidak terdukung. Setiap individu merespons stres dengan cara yang berbeda. Beberapa orang mungkin merasa terbebani oleh stres pekerjaan, sementara yang lain dapat mengatasi stres tersebut tanpa mempengaruhi kualitas hidup kerja mereka secara signifikan. Pengaruh occupational stress terhadap quality of work life juga dapat tidak signifikan jika karyawan memiliki faktor-faktor pelindung, seperti kepribadian yang tangguh, dukungan sosial yang kuat, dan keterampilan manajemen stres yang baik. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur & Mugi (2021) menjelaskan bahwa stress yang dapat dikelola dengan baik dapat meningkatkan energi positif pada diri seseorang dan dapat diubah menjadi suatu tekanan yang menantang sehingga memunculkan peluang-peluang serta ide-ide baru dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Pengaruh Organizational Support (Z) terhadap Quality of Work Life (Y)

Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa Organizational Support berpengaruh signifikan dengan arah pengaruh yang positif terhadap quality of work life. Dengan hasil ini maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 terdukung. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saadeh & Suifan, 2020), organizational support yang diberikan atau dilakukan oleh organisasi tempat bekerja dianggap sebagai faktor motivasi yang paling signifikan, yang menyiratkan bahwa seorang karyawan dapat menemukan identitasnya dalam organisasi saat terlibat dalam aktivitas organisasi. Organizational support (OS) adalah persepsi karyawan bahwa organisasi peduli dan mendukung mereka. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasinya cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi, merasa aman dan nyaman serta produktivitas dalam bekerja juga baik. Hal ini karena mereka merasa bahwa organisasi memberikan perhatian dan penghargaan terhadap mereka. Organizational support sering kali mencakup penyediaan sumber daya dan fasilitas yang mendukung kesejahteraan karyawan. Jadi, dengan meningkatnya *organizational support* dapat berpengaruh positif terhadap *quality of work life*.

Pengaruh Occupational stress (X) terhadap Quality of Work Life (Y) dengan di

mediasi Organizational Support (Z)

Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa Occupational stress berpengaruh signifikan dengan arah pengaruh yang negatif terhadap Quality of Work Life dengan dimediasi oleh Organizational Support. Hasil ini menunjukkan bahwa OS dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara OS dan QWL. Hal ini karena OS dapat mengurangi dampak negatif OS terhadap QWL. Ketika stres kerja meningkat, dapat berpengaruh terhadap menurunnya kualitas kehidupan kerja karyawan, maka diperlukan dukungan organisasi. Hasil ini memperlihatkan bahwa keikutsertaan organisasi dalam memberikan dukungan dapat mengurangi efek negative dari occupational stress terhadap quality of work life. Karyawan yang merasa bahwa organisasinya memiliki kebijakan dan prosedur yang mendukung mereka, akan merasa lebih percaya diri dalam bekerja. Hal ini dapat mengurangi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang sudah dipaparkan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama, Occupational stress tidak berpengaruh signifikan dengan arah pengaruh yang negatif terhadap *Quality of Work Life*. Hasil yang tidak signifikan ini bisa dikarenakan adanya faktor-faktor lain seperti kepribadian yang tangguh, dukungan sosial yang kuat, dan keterampilan manajemen stres yang baik. Sehingga untuk penelitian kedepan penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hubungan kedua variabel tersebut dalam melakukan penelitian atau analisis. Jika occupational stress tidak muncul sebagai faktor utama yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja, manajemen dapat lebih fokus pada implementasi program yang bertujuan meningkatkan aspek-aspek lain yang diidentifikasi sebagai hal yang kritis dalam organisasi.

Kedua, Organizational Support berpengaruh signifikan dengan arah pengaruh yang positif terhadap Quality of Work Life. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa OS merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan quality of work life karyawan. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memberikan OS yang memadai kepada karyawannya, misalnya dengan meningkatkan atau mengimplementasikan kebijakan yang mendukung karyawan, seperti fleksibilitas waktu kerja, program kerja jarak jauh, atau cuti yang fleksibel. Ini dapat membantu menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Terakhir, Occupational stress berpengaruh signifikan dengan arah pengaruh yang negatif terhadap Quality of Work Life dengan dimediasi oleh Organizational Support. Sehingga dapat disimpulkan bahwa OS dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara OS dan QWL. Hal ini karena OS dapat mengurangi dampak negatif OS terhadap QWL. Dengan temuan dalam penelitian ini, implikasi manajerial yang diharapkan yaitu perusahaan melakukan evaluasi reguler terhadap program dukungan organisasional dan melakukan perbaikan berkelanjutan berdasarkan umpan balik dari karyawan. Hal ini dikarenakan kesinambungan dalam meningkatkan dukungan organisasional sangat penting. Dengan dukungan dari perusahaan, akan membantu meningkatkan kualitas dari lingkungan kerja serta menekan stress yang dihadapi oleh karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dimana sampel yang digunakan tidak mewakili populasi yang lebih luas, karena sampel hanya yang bekerja di Pulau Jawa, sehingga generalisasi hasil penelitian menjadi terbatas. Keberlanjutan intervensi atau perubahan dalam peran dukungan organisasional sebagai variabel mediasi. Keberlanjutan dampak dari perubahan tersebut mungkin menjadi keterbatasan, karena terkadang sulit untuk mempertahankan perubahan positif dalam jangka panjang. Variabel kualitas kehidupan kerja, dapat memiliki dimensi subjektif yang tinggi. Ini dapat menciptakan ketidakpastian dalam pengukuran karena persepsi individu terhadap aspek-aspek ini dapat bervariasi.

Referensi

- Akgunduz, Y. (2022). Happiness, job stress, job dedication and perceived organizational support: a mediating model. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*. <https://doi.org/10.1108/JHTI-07-2021-0189>
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1* (Vol. 1). Pustaka Aksara.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Chun, Y. (2022). The Intervening Effects of Perceived Organizational Support on COVID-19 Pandemic Stress, Job Burnout and Occupational Turnover Intentions of Collegiate Sport Athlete-Facing Professionals. *Sustainability (Switzerland)*, *14*(11). <https://doi.org/10.3390/su14116807>
- Cooper, Cary L.; Quick, J. C. (2017). *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice, First Edition*. 1984, 443–457.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *The Journal of Applied Psychology*, *87*(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Ismail, N. (2023). *Penormaan Asas-Asas Hukum Pancasila Dalam Kegiatan Usaha Koperasi Dan Perseroan Terbatas*. UGM PRESS.
- Jeong, N. R. (2021). Association between Near Work Time and Depression among Workers in South Korea. *Korean Journal of Family Medicine*, *42*(5), 390–394. <https://doi.org/10.4082/kjfm.20.0217>
- Kurniawidjadja, L. M., Ok, S., Martomulyono, S., Susilowati, I. H., KM, S., & KKK, M. (2021). *Teori dan Aplikasi Promosi Kesehatan di Tempat Kerja Meningkatkan Produktivitas*. Universitas Indonesia Publishing.
- Larasati, N. (2023). Jurnal Ekonomika Dan Bisnis. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, *10*(1), 355–363.
- Larasati, N., & Prajogo, W. (2022). The Relationship Of Toxic Workplace Environment, Job Stress, Employee Life Satisfaction And Productivity With Gender And Tenure As Moderating. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, *6*(3), 2604–2613.
- Maghfira, G. A., Fakhri, M., Syarifuddin, S., & ... (2021). The Effect of Quality of Work life and Job Stress Toward Organizational Culture. In *Proceedings of the ...* ieomsociety.org. <http://www.ieomsociety.org/brazil2020/papers/822.pdf>
- Moestain, I. (2020). Leadership, quality of worklife, job satisfaction and organizational citizenship behavior in PT. Pertamina. *Management Science Letters*, *10*(6), 1213–

1224. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.037>
- Moyosore, A. (2021). The Quality Of Work Life And Job Stress Among Librarians In Public Tertiary Institutions. *The Quality Of Work Life And Job Stress Among ...* <https://www.ijrp.org/paper-detail/1638>
- Naseem, K. (2018). Job Stress, Happiness and Life Satisfaction: The Moderating Role of Emotional Intelligence Empirical Study in Telecommunication Sector Pakistan. *Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(1), 7–14. www.textroad.com
- Nur, L., & Mugi, H. (2021). Tinjauan literatur mengenai stres dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(1), 20–30. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jim/article/view/39339/15281>
- Pramudena, S. M., & Hilda, A. F. (2019). The effect of quality of worklife and job satisfaction on organizational commitment. *The Management Journal of ...* <https://stiebinaniaga.ac.id/e-journal/index.php/management/article/view/317>
- Rashed, S., & Snoubar, Y. (2019). Job stress and its relation to the quality of work life at a sample of Job stress and its relation to the quality of work life at a sample of social workers in special *Egyptian Journal of Social Work*. https://ejsw.journals.ekb.eg/article_37925.html
- Rhamdani, N. (2024). Analisa Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 154-160.
- Saadeh, I. M., & Suifan, T. S. (2020). Job stress and organizational commitment in hospitals: The mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 226–242. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2018-1597>
- Saleh, L. M. (2023). *Manajemen teknik relaksasi otot progresif pada ATC*. Deepublish.
- Smith, T. D. (2020). An Examination of Work Interference with Family Using Data from a Representative Sample of Workers Participating in the General Social Survey and NIOSH Quality of Worklife Module. *Journal of Family Issues*, 41(12), 2356–2376. <https://doi.org/10.1177/0192513X20927758>
- Tamim, T., Tumpu, M., Indrayani, P., Syahrir, M., Djamaluddin, I., & Bungin, E. R. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Air Berbasis Lingkungan*. TOHAR MEDIA.
- Wang, Z., Zaman, S., Rasool, S. F., Zaman, Q. U., & Amin, A. (2020). Exploring the relationships between a toxic workplace environment, workplace stress, and project success with the moderating effect of organizational support: Empirical evidence from Pakistan. *Risk Management and Healthcare Policy*, 13, 1055–1067. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S256155>
- Wisnawa, I. M. B., Par, A., MM, M. P., Kartimin, I. W., Hartini, N. M., & SE, M. (2022). *Brand dan E-marketing pariwisata*. Deepublish.
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Wu, G., Wu, Y., Li, H., & Dan, C. (2018). Job burnout, work-family conflict and project performance for construction professionals: The moderating role of organizational support. *International journal of environmental research and public health*, 15(12), 2. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13).
- Wulandari, A. R., Arvi, A. A., Iqbal, M. I., Tyas, F., Kurniawan, I., & Anshori, M. I. (2023). Digital Hr: Digital Transformation In Increasing Productivity In The Work Environment. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 29-42.
- Xu, Z. (2021). The impact of perceived organizational support on the relationship between job stress and burnout: a mediating or moderating role? *Current Psychology*, 40(1), 402–413. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9941-4>
- Yusuf, E., Lestari, R. I., & Sugiarti, L. R. (2023). Peran psychological meaning dan dukungan organisasi sebagai pemediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan

Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani
2024, VOL. 6, NO. 1, PP. 46-58
<https://journal.paramadina.ac.id/>

kerja. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 16(3), 221-238.