

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Konsep Dukungan Keluarga

a. Definisi Dukungan Keluarga

Menurut Friedman (2014), dukungan keluarga mencakup perilaku, tindakan, dan penerimaan yang diberikan oleh anggota keluarga terhadap satu sama lain. Anggota keluarga dianggap sebagai komponen tak terpisahkan dalam konteks keluarga, membentuk sistem pendukung yang siap memberikan bantuan jika dibutuhkan. Sementara itu, Kane (dalam Friedman, 2012) mendefinisikan dukungan keluarga sebagai hasil dari hubungan antara keluarga dan lingkungan sosial mereka. Dukungan keluarga, menurut Kuncoro (2012), melibatkan komunikasi verbal dan non-verbal, saran, bantuan praktis, atau perilaku yang dapat memberikan manfaat emosional atau memengaruhi perilaku penerima dukungan.

Peran penting dukungan keluarga dan masyarakat adalah dalam meningkatkan tingkat kepatuhan, melalui pengawasan dan dorongan positif. Keuntungan yang diberikan oleh dukungan keluarga, seperti yang disebutkan oleh Becher (2014), terletak pada kedekatan geografis dengan anggota keluarga yang memungkinkan pemantauan yang lebih efektif dan ekonomis tanpa biaya transportasi yang tinggi. Keluarga juga menyadari pentingnya kepatuhan,

terutama dalam hal kunjungan rutin ibu dan balita ke posyandu, yang merupakan langkah penting untuk mengawasi perkembangan sehat anak.

b. Jenis Dukungan Keluarga

Kaplan (2013) mengemukakan bahwa keluarga memiliki empat jenis bentuk dukungan yang beragam: dukungan informasional, penilaian, instrumental, dan emosional. Dukungan informasional adalah peran keluarga sebagai pengumpul dan penyebar informasi tentang dunia, yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi masalah. Manfaat dari jenis dukungan ini adalah kemampuannya untuk mengurangi kemunculan stress karena informasi yang diberikan memberikan panduan khusus kepada individu. Aspek-aspek dalam bentuk dukungan ini mencakup nasihat, saran, rekomendasi, petunjuk, dan pemberian berita.

Sementara itu, dalam konteks dukungan penilaian, keluarga bertindak sebagai penilai yang memberikan umpan balik, membimbing, dan memediasi masalah, serta sebagai sumber validasi identitas anggota keluarga dengan memberikan dukungan, pengakuan, penghargaan, dan perhatian (Andriono, 2013).

Dukungan instrumental, di sisi lain, adalah dukungan praktis dan nyata yang diberikan oleh keluarga, seperti bantuan materi, tenaga, dan sumber daya. Manfaat dari jenis dukungan ini adalah mendukung pemulihan energi, semangat, dan stamina yang

menurun, sambil memastikan bahwa individu merasa dihargai dan diperhatikan oleh lingkungan ketika menghadapi kesulitan dan penderitaan (Hartati, 2015).

Dukungan emosional, yang tidak kalah penting, adalah bentuk dukungan keluarga yang menciptakan lingkungan aman dan nyaman untuk istirahat dan pemulihan, sambil membantu individu mengatasi dan mengelola emosinya. Manfaat dari jenis dukungan ini adalah menjaga kerahasiaan nilai-nilai individu (baik pria maupun wanita) secara emosional dan mencakup afeksi, kepercayaan, perhatian, serta kemampuan untuk mendengarkan dan dipahami (Isnaini, 2012).

c. Manfaat Dukungan Keluarga

Wills (2013) menyelidiki bahwa ada bukti kuat mengenai efek-efek perlindungan (dimana dukungan sosial melindungi individu dari dampak negatif stres) dan efek-efek langsung (dimana dukungan sosial memiliki pengaruh langsung pada hasil kesehatan). Secara nyata, efek-efek perlindungan dan efek-efek utama dari dukungan sosial mungkin berinteraksi bersama. Secara lebih rinci, terbukti bahwa memiliki dukungan sosial yang memadai berhubungan dengan penurunan tingkat kematian, pemulihan yang lebih baik dari penyakit, serta kesehatan fisik, mental, dan fungsi kognitif yang lebih baik, terutama pada populasi lanjut usia.

Kuncoro (2012) mengemukakan pandangan bahwa dukungan keluarga dapat dibagi menjadi dua aspek: jumlah sumber dukungan yang tersedia dan tingkat kepuasan terhadap dukungan yang diterima. Jumlah dukungan yang tersedia adalah bagaimana individu menganggap ada sejumlah orang yang dapat diandalkan saat mereka membutuhkan bantuan. Sementara tingkat kepuasan terhadap dukungan yang diterima berkaitan dengan persepsi individu mengenai sejauh mana kebutuhan mereka terpenuhi oleh dukungan tersebut, dengan fokus pada kualitas hubungan yang terjalin.

d. Sumber Dukungan Keluarga

Menurut Kuncoro (2012), terdapat dua jenis sumber dukungan keluarga, yakni yang bersifat alami dan yang bersifat buatan. Dukungan keluarga yang bersifat alami diterima oleh seseorang melalui interaksi sosial yang terjalin secara spontan dalam kehidupannya, melibatkan orang-orang yang berada di sekitarnya, seperti anggota keluarga (anak, istri, suami, saudara), teman dekat, atau relasi lainnya. Sementara itu, dukungan keluarga yang bersifat buatan adalah dukungan yang direncanakan untuk memenuhi kebutuhan pokok seseorang, contohnya adalah dukungan yang diberikan kepada keluarga yang terdampak bencana alam melalui berbagai bentuk sumbangan.

Pemberian dukungan, baik dalam bentuk emosional maupun informasi, diwujudkan dalam tindakan nyata seperti siap membantu,

mendengarkan dengan penuh perhatian terhadap kebutuhan pasien, serta menciptakan lingkungan yang kondusif untuk berbagi pengalaman perawatan. Lebih lanjut, memberikan dukungan ini memiliki dampak positif terhadap peningkatan rasa percaya diri pasien dalam melanjutkan perawatan mereka. Thorsteinson (2011) mengungkapkan bahwa mendengarkan dengan empati dan memberikan dukungan fisik, seperti memegang tangan, merupakan contoh konkret bagaimana memberikan dukungan dan menginspirasi pasien. Upaya untuk menciptakan lingkungan yang memotivasi pasien juga merupakan aspek penting yang berkontribusi pada peningkatan keterampilan dalam bidang kebidanan dan memfasilitasi interaksi yang baik antara tenaga kesehatan, balita, dan keluarganya. Melalui interaksi semacam ini, pasien akan lebih mampu merespons kebutuhan perawatan mandiri mereka dan merasa terdorong untuk membicarakan masalah yang mereka hadapi.

e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Keluarga

Menurut penelitian oleh Rahayu, Ferani, dan Rahayu (2010), dukungan keluarga dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup tahap perkembangan individu, tingkat pendidikan, pengetahuan, emosi, dan dimensi spiritual. Di sisi lain, faktor eksternal mencakup praktik dukungan dalam keluarga, aspek psikososial ekonomi, dan latar belakang keluarga.

Tahap perkembangan individu berpengaruh pada dukungan keluarga, yang berarti bahwa setiap fase kehidupan (mulai dari bayi hingga lansia) memiliki pemahaman yang berbeda terhadap perubahan kesehatan. Anak-anak mungkin lebih patuh meskipun mereka memiliki pengetahuan yang terbatas. Di sisi lain, lansia mungkin mengalami tantangan dalam mematuhi perawatan karena gangguan daya ingat atau tinggal sendiri, sebagaimana disebut oleh Dunbar (2014).

Pendidikan dan pengetahuan juga membentuk keyakinan terhadap dukungan. Kemampuan kognitif seseorang, termasuk kemampuan mereka untuk memahami aspek-aspek penyakit dan mengaplikasikan pengetahuan kesehatan untuk menjaga diri mereka sendiri, adalah faktor yang signifikan (Asmet, 2014).

Faktor emosi juga memainkan peran penting dalam keyakinan terhadap dukungan dan pelaksanaannya. Orang yang merespons stres secara intens cenderung lebih peka terhadap tanda-tanda penyakit, sementara individu yang lebih tenang mungkin memiliki respon emosional yang lebih terkontrol terhadap kondisi kesehatan mereka (Handoko, 2011).

Dimensi spiritual mencakup nilai-nilai, keyakinan, dan kemampuan mencari makna dalam hidup. Ini dapat memengaruhi bagaimana seseorang menjalani kehidupannya dan merasakan dukungan (Handoko, 2011).

Praktik dukungan di dalam keluarga juga berpengaruh signifikan terhadap perilaku kesehatan individu. Misalnya, seseorang cenderung mengikuti praktik pencegahan jika keluarganya juga melakukannya (Indriani, 2014).

Faktor psikososioekonomi, seperti stabilitas perkawinan, gaya hidup, dan lingkungan kerja, dapat memengaruhi persepsi dan tindakan seseorang terhadap kesehatan mereka. Tingkat ekonomi juga memengaruhi respons terhadap gejala penyakit, dengan orang yang lebih mapan cenderung lebih responsif terhadap masalah kesehatan mereka (Oki, 2011).

Dalam kasus ibu balita, dukungan keluarga memegang peran penting dalam perilaku kesehatan. Dukungan ini mencakup aspek moral, emosional, intim, serta kebutuhan akan informasi dan umpan balik, yang dapat dipenuhi oleh keluarga. Dukungan keluarga yang kuat dapat meningkatkan motivasi individu untuk merawat diri mereka sendiri (Xiaolian, 2012).

Penelitian oleh Rempennig (2015) membagi keluarga menjadi tiga jenis situasi: keluarga sebagai faktor pengaruh dasar, keluarga sebagai struktur unit perawatan mandiri, dan keluarga sebagai unit pelayanan. Taylor (2011) menggambarkan keluarga sebagai sistem atau unit individu dengan hubungan sosial yang kuat, komitmen, dan ketergantungan satu sama lain, dengan tujuan utama

untuk merawat dan mempromosikan perkembangan sosial, mental, fisik, dan emosional anggota keluarga.

2. Konsep *Reinforcement*

a. Definisi *Reinforcement*

Secara umum, pemberian penghargaan memiliki dampak positif yang signifikan pada kehidupan manusia. Hal ini tidak hanya mendorong perubahan perilaku yang positif, tetapi juga meningkatkan motivasi dan usaha seseorang untuk mencapai prestasi. Tidaklah mengherankan jika banyak individu memiliki dorongan untuk menjadi yang terbaik dan menerima pengakuan, dengan syarat tetap berada dalam batas-batas yang wajar. Bayangkan bagaimana para atlet olahraga akan merasa jika mereka tidak memiliki kesempatan untuk bersaing dan mendapatkan penghargaan yang mereka harapkan (Rahayu, 2015).

Secara *etimologis*, konsep penguatan (*reinforcement*) merujuk pada proses peningkatan kekuatan suatu hal yang dianggap masih kurang kuat. Istilah ini khususnya berkaitan dengan penguatan tingkah laku individu. Ketika kita berbicara tentang "diperkuat," ini mengacu pada proses memperkuat, mempertahankan, dan mengkonsolidasikan suatu tingkah laku, sehingga tingkah laku tersebut tidak hanya muncul sesekali, tetapi menjadi konsisten dan tidak mudah tergelincir. Dalam konteks pendidikan yang fokus pada

perubahan perilaku, tujuan utama pembelajaran adalah mendorong tingkah laku yang positif dan memastikan bahwa tingkah laku tersebut konsisten muncul sesuai dengan kebutuhannya. Penguatan adalah respons terhadap tingkah laku positif yang dapat meningkatkan kemungkinan terulangnya tingkah laku tersebut (Berta, 2012).

Istilah penguatan (*reinforcement*) ini pertama kali diperkenalkan oleh Skinner (2014), seorang pakar dalam bidang psikologi belajar berbasis behaviorisme. Dalam konteksnya, penguatan mengacu pada setiap konsekuensi atau hasil dari suatu tingkah laku yang meningkatkan kemungkinan tingkah laku tersebut akan terulang.

b. Tujuan Penguatan (*Reinforcement*)

Dalam konteks pembelajaran, peran *reinforcement* atau penguatan sangatlah vital dalam meningkatkan efektivitasnya. Penghargaan atau tanggapan positif terhadap perilaku positif seseorang memiliki kekuatan untuk mendongkrak rasa percaya diri mereka dan membangkitkan motivasi. Namun, disayangkan bahwa dalam banyak kasus, atasan jarang memberikan pujian atau respons positif terhadap tindakan positif karyawan. Sebaliknya, mereka cenderung memberikan teguran atau respons negatif ketika terjadi perilaku yang tidak diinginkan.

Untuk itu, penting bagi atasan untuk mengembangkan keterampilan dalam memberikan *reinforcement* atau penguatan.

Tujuan dari pemberian *reinforcement* meliputi:

- 1) Meningkatkan tingkat perhatian terhadap tindakan positif.
- 2) Mendorong dan meningkatkan motivasi individu.
- 3) Memacu perkembangan pemikiran yang *divergen*.
- 4) Mengelola serta mengembangkan potensi diri.
- 5) Mengendalikan dan memodifikasi perilaku, sekaligus merangsang munculnya perilaku yang produktif.

Dengan demikian, *reinforcement* bukan hanya sekadar pemberian pujian, tetapi juga sebuah alat penting dalam membentuk dan memandu tingkah laku yang positif dalam konteks pembelajaran dan pengembangan diri.

c. Komponen Keterampilan Penguatan (*Reinforcement*)

1) Penguatan *Verbal*

Respon guru berupa kata-kata positif, dukungan, dan pengakuan dapat menjadi alat yang efektif untuk memperkuat kinerja. Penguatan verbal dapat mengambil berbagai bentuk, baik melalui ungkapan lisan maupun dalam bentuk kalimat. Penguatan berbentuk kata-kata bisa mencakup pernyataan seperti "Anda luar biasa," "Hasil kerja yang luar biasa," "Sangat tepat," atau "Kerja yang sangat bagus."

2) Penguatan *Gestur*

Penguatan gestur adalah bentuk penguatan yang diberikan oleh pemimpin melalui ekspresi tubuh atau ekspresi wajah yang menciptakan kesan positif pada karyawan.

3) Penguatan *Proximity*

Pimpinan dapat mengambil beberapa tindakan dalam memberikan penguatan ini, seperti berdiri berdampingan dengan karyawan atau mendekati karyawan secara fisik.

4) Penguatan Kontak

Penguatan kontak adalah tindakan pemimpin yang melibatkan sentuhan fisik, seperti berjabat tangan atau menepuk bahu, sebagai bentuk penghargaan terhadap penampilan, perilaku, atau kerja keras karyawan.

5) Penguatan Aktivitas

Penguatan aktivitas adalah cara untuk merangsang karyawan agar tetap aktif dan bersemangat dalam pekerjaan mereka.

6) Penguatan *Token*

Penguatan token adalah upaya pemimpin untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas pencapaian yang memenuhi harapan. Ini bisa berupa pemberian hadiah, pengakuan khusus, atau tindakan lain yang bertujuan untuk mendorong kinerja yang baik dan memberikan motivasi kepada karyawan lain untuk mencapai prestasi serupa.

d. Prinsip Penguatan (*Reinforcement*)

Agar pemberian *reinforcement* (penguatan) berfungsi secara optimal, perlu memperhatikan prinsip-prinsip penting berikut:

1) Penuh Semangat dan Hangat

Memberikan penguatan kepada orang lain memerlukan kehangatan dan semangat yang dapat berpengaruh signifikan terhadap perilaku dan hasil yang diharapkan. Cara mengekspresikan kehangatan dan semangat ini bisa bervariasi.

2) Hindari Penguatan Negatif

Walaupun memberikan kritik atau hukuman bisa efektif dalam mengubah motivasi, penampilan, dan perilaku seseorang, sebaiknya dihindari karena bisa menghasilkan konsekuensi yang tidak diinginkan. Dampak buruk yang mungkin timbul, seperti frustrasi dan perulangan perilaku yang negatif, harus dihindari. Bahasa kasar, celaan, hukuman, atau ejekan adalah senjata yang sebaiknya tidak digunakan karena dapat merusak atmosfer yang kondusif dan kesejahteraan mental seseorang. Oleh karena itu, hendaknya dihindari segala bentuk tanggapan negatif tersebut (Winaputra, 2013).

3) Memberi Makna

Pemberian *reinforcement* haruslah bermakna sehingga orang merasa termotivasi untuk meningkatkan penampilannya. Penting juga untuk memastikan bahwa orang dapat melihat

hubungan yang jelas antara penguatan yang diberikan dan peningkatan kinerjanya. Hal ini akan membantu mereka merasakan manfaat dari pemberian reinforcement (penguatan) tersebut.

e. Teknik Penguatan (*Reinforcement*)

Berikut adalah beragam metode dalam memberikan penguatan (*reinforcement*):

1) Penguatan dalam Kelompok

Memberikan penguatan kepada seluruh anggota kelompok dapat dilakukan secara berkesinambungan, sama seperti dalam memberikan penguatan kepada individu. Bentuk-bentuk penguatan verbal, gerakan tubuh, tanda, dan aktivitas dapat diterapkan kepada semua anggota kelompok.

2) Penundaan Penguatan

Penundaan penguatan umumnya kurang efektif dibandingkan dengan memberikan penguatan secara langsung. Oleh karena itu, sebaiknya penguatan diberikan segera setelah suatu tindakan dilakukan, tanpa memandang jenis penguatan yang digunakan.

3) Penguatan Sebagian

Penguatan sebagian merujuk pada memberikan penguatan hanya untuk sebagian dari tindakan atau respon yang

dilakukan. Tujuannya adalah untuk menghindari penggunaan penguatan negatif dan kritik.

4) Penguatan Perorangan

Penguatan perorangan adalah pendekatan khusus dalam memberikan penguatan, seperti memberi pujian terhadap kemampuan, penampilan, atau menyebutkan nama individu yang bersangkutan. Pendekatan ini cenderung lebih efektif daripada tidak memberikan penguatan sama sekali.

Dengan memanfaatkan berbagai teknik pemberian penguatan ini, kita dapat menciptakan pendekatan yang lebih kreatif dan unik dalam memberikan penguatan kepada individu atau kelompok, sesuai dengan kebutuhan dan situasi yang ada.

3. Konsep Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang terus berubah, di mana individu dihadapkan pada peluang, hambatan, atau tuntutan yang berkaitan dengan hal-hal yang sangat mereka harapkan, dan hasilnya dirasakan sebagai sesuatu yang tidak pasti namun sangat penting (Robbins & Judge, 2008). Sementara menurut Siagian (sebagaimana dikutip dalam Astianto, dkk, 2014), stres adalah keadaan ketegangan yang memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat ditangani dengan baik cenderung mengakibatkan individu kesulitan dalam berinteraksi

dengan lingkungan, baik itu dalam konteks pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Dalam perspektif lain, Cartwright dan Cooper (seperti yang disebutkan dalam Mauladi, 2015) menggambarkan stres kerja sebagai ketegangan atau tekanan yang muncul ketika tuntutan yang dihadapi melebihi kapasitas individu. Dengan merangkum berbagai definisi stres kerja yang telah disajikan di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamis individu yang dihadapkan pada peluang, hambatan, atau tuntutan yang sangat berhubungan dengan apa yang mereka inginkan dan dianggap penting, namun hasilnya dirasa tidak pasti.

b. Aspek Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2008), stres dalam konteks pekerjaan dapat mengakibatkan dampak yang luas dalam tiga kategori utama, yakni:

- 1) Manifestasi fisik, dimana stres mampu mempengaruhi perubahan dalam fungsi tubuh, seperti meningkatkan tingkat metabolisme, mempercepat denyut jantung dan pernapasan, serta memicu munculnya gejala fisik seperti sakit kepala dan bahkan serangan jantung.
- 2) Gejala psikologis, yang berkaitan erat dengan stres yang terkait pekerjaan dan dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

- 3) Perilaku yang terpengaruh oleh stres, mencakup perubahan dalam gaya hidup, kecemasan, kebiasaan merokok, peningkatan nafsu makan yang berlebihan, serta masalah tidur yang muncul sebagai dampak dari tingkat stres yang tinggi.

c. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Cooper (dalam Novianto, dkk 2014) yaitu :

- 1) Kondisi Pekerjaan, yaitu Jadwal bekerja.
- 2) Stres karena peran, yaitu ketidakjelasan peran.
- 3) Faktor interpersonal, yaitu kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.
- 4) Perkembangan karier, yaitu keamanan pekerjaannya.
- 5) Struktur organisasi, yaitu ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.
- 6) Tampilan rumah-pekerjaan, yaitu Stres karena memiliki dua pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa dampak stres sangat bervariasi, mencakup berbagai perubahan dalam tubuh dan perilaku seseorang. Stres bisa mengubah proses metabolisme, menghasilkan sakit kepala, mengganggu produktivitas kerja, mempengaruhi gaya hidup, mengundang kebiasaan merokok, mengganggu pola tidur, mempengaruhi kondisi pekerjaan, menciptakan kebingungan dalam

peran, kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan, menghambat perkembangan karier, mereduksi keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta bahkan muncul akibat bekerja ganda.

Dari berbagai aspek ini, penelitian lebih memfokuskan pada dimensi-dimensi yang telah disorot oleh Robbins dan Judge (2008), yang mencakup dampak fisiologis seperti perubahan dalam metabolisme, peningkatan denyut jantung, perubahan pola pernapasan, timbulnya sakit kepala, bahkan risiko serangan jantung. Selain itu, juga mencakup aspek psikologis, seperti ketidakpuasan dalam bekerja, dan dampak perilaku seperti perubahan gaya hidup, kegelisahan, kecenderungan merokok, peningkatan nafsu makan, dan masalah tidur.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Robbins dan Judge (2008) mengidentifikasi beberapa elemen yang berkontribusi pada tingkat stres individu, meliputi:

- 1) Faktor organisasi memiliki dampak yang signifikan pada tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Semua kegiatan dalam konteks perusahaan memiliki keterkaitan dengan karyawan, dan beban kerja yang berat atau tuntutan pekerjaan yang tinggi cenderung menciptakan tingkat stres yang lebih tinggi.
- 2) Faktor lingkungan sosial juga memengaruhi tingkat stres di tempat kerja. Keberadaan dukungan sosial dalam lingkungan kerja dapat menjadi pendorong yang kuat bagi individu dalam

menjalankan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, kurangnya dukungan sosial dapat meningkatkan risiko stres yang tinggi pada karyawan.

- 3) Faktor individu, terutama dalam hal kepribadian, juga memiliki peran penting dalam menentukan sejauh mana seseorang akan mengalami stres di lingkungan kerja. Kepribadian individu dapat menjadi faktor penentu apakah seseorang lebih rentan terhadap stres atau tidak.

Menurut Hasibuan (2014) faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja, adalah:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Berdasarkan uraian mengenai faktor-faktor tersebut, peneliti telah memilih untuk menekankan faktor organisasi berdasarkan pandangan Robbins dan Judge. Faktor organisasi ini memiliki dampak signifikan terhadap tingkat stres yang dialami oleh karyawan, terutama dalam aktivitas perusahaan yang memerlukan

tingkat tanggung jawab yang tinggi, yang cenderung meningkatkan tingkat stres. Selain itu, faktor lingkungan sosial juga memiliki peran krusial dalam peningkatan atau penurunan tingkat stres karyawan. Tanpa adanya dukungan lingkungan sosial yang solid, tingkat stres karyawan dapat meningkat.

Penelitian ini lebih menekankan pada faktor lingkungan sosial karena pengaruh positif dari dukungan sosial dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan ramah, yang pada gilirannya dapat membantu mencegah terjadinya stres di tempat kerja. Oleh karena itu, pihak perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap aspek ini, dengan tujuan untuk mengurangi tingkat stres yang mungkin dialami oleh karyawan melalui dukungan sosial yang diberikan oleh atasan, rekan kerja, dan keluarga mereka.

