

Pengaruh Stres Perjalanan dan Dukungan Atasan terhadap Stres Kerja Karyawan Perempuan di PT KMI

Irene Putri Jauri^{1*}, Johan Ramadhan Nurwardana^{2*}

^{1*)} Program Studi Sekretari, Sekolah Tinggi Manajemen Pariwisata dan Logistik Lentera Mondial
Alamat : Jl KH. Hasyim Ashari No 54, RT 17/RW 5, Petojo Utara, Kecamatan Gambir, Jakarta Pusat 10130

^{2*)} Program Studi Psikologi, Fakultas Falsafah Peradaban, Universitas Paramadina
Alamat : Jl. Raya Mabas Hankam No.Kav 9, Setu, Kec. Cipayung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13880

Email penulis korespondensi: irene.jauri@lemondial.ac.id, johan.nurwardana@paramadina.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menyelidiki hubungan antara tingkat stres akibat perjalanan (stres komuter) dan tekanan kerja pada para karyawan perempuan di PT KMI, sebuah perusahaan ritel optik yang berlokasi di Jakarta. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji sejauh mana dukungan dari atasan berperan dalam dinamika tersebut. Tujuan utama dari studi ini adalah untuk memahami apakah stres perjalanan berkontribusi terhadap peningkatan stres di lingkungan kerja dan bagaimana dukungan atasan dapat meredakan dampak negatif tersebut.

Dalam penelitian ini, metode kuantitatif digunakan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian terdiri dari 120 karyawan perempuan dengan rentang usia 18 hingga 56 tahun, yang setiap harinya menempuh perjalanan lebih dari 20 kilometer. Teknik pengambilan sampel purposif diterapkan untuk memilih 92 responden yang menunjukkan tingkat stres perjalanan yang signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan atasan memiliki peran krusial dalam mengurangi stres kerja. Keunikan dari penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap kombinasi efek dari stres perjalanan dan dukungan atasan pada karyawan perempuan di Indonesia, yang memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih baik mengenai manajemen stres di tempat kerja. Temuan dari studi ini memiliki implikasi penting terhadap pembuatan kebijakan organisasi, yang menekankan perlunya program pelatihan bagi para atasan dan peningkatan fasilitas transportasi untuk mengurangi stres perjalanan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: stres komuter, stres kerja, dukungan atasan.

ABSTRACT

This research investigates the link between stress experienced during daily travel to work (commuting stress) and job-related stress among women working at PT KMI, an optical retail company in Jakarta. Furthermore, it analyses how support from supervisors influences this relationship. The primary objective is to determine if commuting stress contributes to heightened stress levels at work and to understand how managerial support can lessen these effects.

A quantitative methodology, employing multiple linear regression analysis, was utilized in this study. The target population consisted of 120 female employees, ranging in age from 18 to 56, who travel more than 20 kilometres to work each day. A focused selection method (purposive sampling) was used to identify 92 individuals who reported substantial commuting stress.

The key results revealed that support from supervisors significantly reduces stress at work, while commuting stress did not demonstrate a significant effect. The innovative aspect of this study is its emphasis on the combined impact of commuting stress and supervisory support on female workers in Indonesia, thereby enhancing our understanding of effective workplace stress management. The findings suggest practical implications for organizational policy, highlighting the importance of supervisor training initiatives and improvements to transportation infrastructure to alleviate commuting stress and promote employee welfare.

Keywords: commuting stress, work stress, supervisor support.

PENDAHULUAN

Wanita yang bekerja di wilayah perkotaan menghadapi tekanan yang lebih besar dibandingkan pria, terutama karena mereka harus menjalankan peran ganda. Selain menghadapi stres akibat perjalanan kerja yang panjang dan tidak terprediksi, mereka juga dibebani oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi, tanggung jawab rumah tangga,

serta keterbatasan akses terhadap transportasi yang aman. Menurut studi dalam jurnal UIN Raden Fatah,, Dinnul Alfian Akbar (2017) pekerja wanita lebih rentan mengalami stres dibandingkan pria karena harus menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi secara bersamaan. Faktor seperti tidak adanya waktu untuk keluarga, tidak adanya waktu untuk bersosialisasi, penggunaan hari libur untuk bekerja, permasalahan dalam keluarga.

Penelitian sebelumnya dalam Jurnal berjudul “Linking Commuting Stress to Job Satisfaction and Turnover Intention : The Mediating Role of Burnout” yang ditulis oleh Kwesi Amposah-Tawiah, Francis Amor, dan Beckham Godfred Arthur (2016) membahas hubungan antara stress akibat perjalanan kerja dengan kepuasan kerja serta keinginan untuk berpindah pekerjaan, dengan burnout sebagai variabel perantara. Stress yang disebabkan oleh perjalanan menuju tempat kerja semakin menjadi perhatian di berbagai negara. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa durasi perjalanan yang panjang dan ketidakpastian dalam perjalanan dapat memberikan dampak negative terhadap kesejahteraan pekerja, namun kajian yang menghubungkan stress akibat perjalanan kerja dan kepuasan kerja dan niat untuk berpindah kerja masih terbatas. Tujuan penelitian ini mengkaji hubungan antara stress perjalanan kerja dengan tingkat kepuasan dan niat pindah pekerjaan dan menilai peran burnout (kelelahan kerja) sebagai faktor perantara dalam hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode SEM untuk menganalisis data dari 336 pekerja di berbagai industry di Ghana. Hasil penelitian menyimpulkan stress perjalanan kerja berhubungan positif dengan burnout, yang berarti semakin besar tingkat stress akibat perjalanan, semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dialami karyawan dan tidak ada hubungan langsung antara stress perjalanan kerja dengan kepuasan kerja, tetapi hubungan tersebut muncul secara tidak langsung melalui burnout.

Penelitian terbaru oleh Wiese et al. (2024) mengaitkan stres perjalanan dengan kelelahan fisik dan emosional serta ketidakseimbangan kehidupan kerja, dan menunjukkan bahwa dukungan atasan dapat meredakan dampak ini melalui kebijakan kerja fleksibel. Jurnal Women’s Health Issues (2023) menyoroti kerentanan wanita pekerja di perkotaan terhadap stres perjalanan akibat peran ganda mereka, dengan faktor keamanan, ketidakpastian transportasi, dan beban kerja rumah serta kantor memperburuk stres tersebut.

Pencapaian penelitian terbaru meliputi identifikasi faktor pemicu stres perjalanan, penemuan bahwa dukungan atasan mengurangi dampak stres kerja akibat perjalanan jauh, pembuktian bahwa kebijakan kerja fleksibel meringankan dampak stres perjalanan.

Meskipun berbagai penelitian telah menyoroti dampak stres akibat perjalanan terhadap kesejahteraan pekerja, masih terdapat keterbatasan dalam studi yang secara khusus membahas pengalaman pekerja wanita di lingkungan perkotaan. Sebagian besar penelitian lebih menitikberatkan pada hubungan antara stres perjalanan, kepuasan kerja, dan niat berpindah pekerjaan secara umum, tanpa mempertimbangkan aspek gender dan peran ganda yang dialami wanita. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana stres akibat perjalanan kerja mempengaruhi kesejahteraan mental, burnout, serta keseimbangan kehidupan kerja bagi wanita urban. Selain itu, studi ini juga akan mengeksplorasi sejauh mana kebijakan fleksibilitas kerja dan dukungan atasan dapat mengurangi dampak negatif dari stres perjalanan terhadap pekerja wanita.

Penelitian lebih lanjut dalam bidang ini sangat dibutuhkan, terutama di negara berkembang seperti Indonesia, yang menghadapi tantangan tersendiri dalam hal sistem transportasi dan kebijakan ketenagakerjaan. Beberapa aspek yang masih perlu diteliti lebih lanjut mencakup:

- Analisis mendalam mengenai pengalaman stres perjalanan yang dialami pekerja wanita di perkotaan dan dampaknya terhadap kesejahteraan mental serta kepuasan kerja mereka.
- Studi mengenai efektivitas kebijakan kerja fleksibel dalam mengurangi stres perjalanan bagi pekerja

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam dunia kerja saat ini, tekanan kerja menjadi tantangan besar bagi para karyawan, terutama perempuan yang harus menyeimbangkan tanggung jawab di tempat kerja dan di rumah. Di era kerja modern, stress akibat pekerjaan menjadi persoalan penting bagi para pegawai, terutama kaum wanita yang seringkali menghadapi tantangan dalam menyelaraskan antara tanggung jawab di tempat kerja dan urusan rumah tangga (Jansse et al, 2020). Salah satu faktor yang kurang mendapat perhatian dalam penelitian mengenai stres kerja adalah stres perjalanan (*commuting stress*), yaitu tekanan fisik dan mental yang muncul selama perjalanan menuju tempat kerja. Stres perjalanan dapat menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun mental, yang pada akhirnya mempengaruhi kesejahteraan karyawan (Hendrickson et al., 2022). Selain itu, dukungan dari atasan diketahui berperan dalam mengurangi dampak negatif stres perjalanan terhadap stres kerja (Chang et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada hubungan antara stres perjalanan, stres kerja, dan sejauh mana dukungan atasan dapat mengurangi dampak stres perjalanan terhadap kesejahteraan karyawan.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi berbagai faktor yang berkontribusi terhadap stres perjalanan. Gössling et al. (2022) mengungkapkan bahwa waktu perjalanan yang lama dapat meningkatkan kelelahan dan menurunkan kepuasan kerja. Ketidakpastian transportasi, seperti jadwal yang tidak konsisten dan keterlambatan transportasi umum, juga berdampak signifikan pada tingkat stres perjalanan (Zhao & Hu, 2023). Di sisi lain, kemacetan di perkotaan terbukti berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan mental karyawan (Chatterjee et al., 2021). Studi lain menunjukkan bahwa aspek keamanan perjalanan, seperti ancaman kriminalitas atau kecelakaan, juga menjadi faktor utama penyebab stres perjalanan (Rahardjo et al., 2023). Sementara itu, Kuo et al. (2020) menemukan bahwa stres perjalanan berkorelasi erat dengan meningkatnya kelelahan kerja dan menurunnya motivasi karyawan.

Dukungan dari atasan memainkan peran penting dalam mengurangi stres akibat perjalanan. Berdasarkan model *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti (2020), dukungan sosial dari atasan dapat menjadi sumber daya yang membantu mengurangi stres kerja. Hidayatullah dan Kuriawan (2023) dalam studi mereka di Indonesia mengungkapkan bahwa fleksibilitas waktu kerja dan umpan balik positif dari atasan dapat membantu mengurangi stres kerja karyawan. Bentuk dukungan ini dapat berupa dukungan emosional (Sonntag & Fritz, 2022), dukungan instrumental seperti subsidi transportasi (Batubara & Abadi, 2022), dan dukungan informatif yang memberikan saran serta strategi dalam mengelola stres kerja (Bakker & Demerouti, 2020). Kurangnya dukungan dari atasan dikaitkan dengan tingkat stres kerja yang lebih tinggi dan penurunan kepuasan kerja (Batubara & Abadi, 2022).

Penelitian berlandaskan pada tiga teori utama: teori dukungan atasan oleh Winnubst dan Schabracq (2021), teori stres kerja berdasarkan HSE-WRSS (2007), dan teori stres perjalanan yang diperkenalkan oleh Amponsah-Tawiah et al. (2016).

Studi ini bertujuan untuk:

1. Mengkaji bagaimana stres perjalanan berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja.
2. Menganalisis peran dukungan atasan dalam mengurangi dampak stres perjalanan terhadap stres kerja.
3. Mengisi kesenjangan dalam penelitian dengan fokus pada pengalaman karyawan wanita di Indonesia yang menghadapi stres perjalanan dan stres kerja.
4. Menyusun rekomendasi kebijakan organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur akademik dengan menyajikan analisis yang lebih dalam mengenai keterkaitan antara stres perjalanan, stres kerja, dan peran dukungan atasan, terutama dalam konteks tenaga kerja wanita di Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan yang lebih mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan.

Hipotesis Penelitian

1. Stres perjalanan berhubungan positif dengan tingkat stres kerja.
2. Dukungan atasan dapat mengurangi dampak stres perjalanan terhadap stres kerja.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi:

- Manajemen Perusahaan: Sebagai dasar dalam merancang kebijakan fleksibilitas kerja dan meningkatkan fasilitas transportasi bagi karyawan guna mengurangi stres perjalanan.
- Pengembangan Sumber Daya Manusia: Menyoroti pentingnya peran atasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif.
- Penelitian Akademik: Menyediakan referensi bagi penelitian lebih lanjut mengenai stres perjalanan, stres kerja, dan peran dukungan atasan dalam konteks tenaga kerja di Indonesia.

Artikel ini disusun dalam lima bagian utama:

1. Pendahuluan – Menjelaskan latar belakang, tujuan penelitian, dan perumusan masalah.
2. Tinjauan Pustaka – Mengulas literatur yang relevan mengenai stres perjalanan, stres kerja, dan dukungan atasan.
3. Metode Penelitian – Menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, termasuk pendekatan analisis data.
4. Hasil dan Pembahasan – Menyajikan temuan penelitian dan analisis berdasarkan teori yang digunakan.
5. Kesimpulan dan Saran – Merangkum hasil penelitian serta memberikan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

Dengan struktur ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih mendalam tentang hubungan antara stres perjalanan, stres kerja, dan peran dukungan atasan, khususnya bagi tenaga kerja wanita di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini, yang berjudul "Peran Stres Perjalanan dan Dukungan Atasan untuk Karyawan Perempuan PT KMI dalam Mengurangi Stres Kerja," bertujuan untuk menganalisis bagaimana stres perjalanan memengaruhi tingkat stres kerja di kalangan karyawan perempuan. Studi ini dilakukan di kantor pusat PT KMI, sebuah perusahaan ritel optik yang berlokasi di pusat bisnis Jakarta Barat. Perusahaan ini menjual kacamata dan aksesoris melalui toko fisik di wilayah Jabodetabek dan platform online. Lokasi kantor, yang berada di area dengan lalu lintas padat, menghadirkan tantangan besar bagi karyawan dalam perjalanan mereka sehari-hari. Karyawan perempuan PT KMI yang tinggal di luar Jakarta, seperti Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (Bodetabek), menghadapi perjalanan yang panjang, dengan jarak lebih dari 20 km dan waktu tempuh rata-rata 2 jam per hari. Kondisi ini menyebabkan stres perjalanan yang signifikan, yang dapat merusak kesejahteraan dan produktivitas mereka. Populasi penelitian terdiri dari semua karyawan perempuan PT KMI yang bekerja di kantor pusat dan tinggal di wilayah Jabodetabek. Fokus pada karyawan perempuan didasarkan pada perbedaan respons psikologis dan sosial terhadap stres perjalanan, serta peran ganda yang sering mereka jalani. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, di mana responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu:

- Karyawan perempuan PT KMI
- Usia 18-56 tahun.
- Perjalanan lebih dari 20 km per hari.
- Menggunakan transportasi pribadi atau umum.
- Waktu tempuh rata-rata 2 jam per hari.

Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, menghasilkan 92 responden dari populasi awal 120 karyawan dengan tingkat kesalahan 5%. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dari kuesioner dan data kualitatif dari wawancara dan observasi. Data utama dikumpulkan dari kuesioner yang mengukur stres perjalanan, dukungan atasan, dan stres kerja. Wawancara awal dilakukan untuk memahami lebih dalam pengalaman stres perjalanan dan interaksi dengan atasan. Data sekunder diperoleh dari studi literatur dan statistik terkait lalu lintas di Jakarta.

Teknik penarikan sampel dengan rumus slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi tertentu. Metode ini sederhana untuk menghitung ukuran sampel yang representative dari suatu populasi dengan mempertimbangkan margin of error. Dalam penelitian ini, teknik sampling purposive digunakan. Menurut Cooper dan Schindler (2014), teknik ini digunakan ketika peneliti memilih kelompok atau individu untuk dinilai yang memiliki karakteristik atau pengalaman yang relevan dengan masalah penelitian. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk fokus pada individu yang memiliki karakteristik spesifik yang relevan dengan penelitian, seperti yang dijelaskan oleh Cooper dan Schindler (2014). Dalam hal ini, responden yang dipilih adalah karyawan Wanita PT KMI yang tinggal di Jabodetabek dan memiliki pengalaman commuting stress karena jarak tempuh 20 km. Pemilihan sampel ini sesuai dengan pendapat Neuman (2014) yang menyatakan bahwa purposive sampling cocok digunakan ketika populasi penelitian terbatas pada kelompok dengan karakteristik tertentu.

Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert, yang memungkinkan responden menilai tingkat persetujuan dan ketidaksetujuan terhadap pernyataan yang diberikan. Skala ini dipilih karena mampu memberikan data kuantitatif yang reliabel dan mudah dianalisis.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Data dianalisis menggunakan uji validitas *Exploratory Factor Analysis* (EFA) untuk mengidentifikasi dimensi yang mendasari variabel penelitian dan memastikan keakuratan pengukuran konstruk. Konsistensi internal instrumen diuji dengan Cronbach's Alpha. Selain itu, analisis regresi linier berganda diterapkan untuk menguji hubungan antarvariabel penelitian serta menguji hipotesis yang diajukan melalui Uji F, Uji t, dan Uji R-Square. Seluruh analisis statistik dilakukan dengan perangkat lunak IBM SPSS versi 27.

Salah satu tantangan utama dalam penelitian ini adalah pengumpulan data kuesioner, mengingat kesibukan responden. Namun, hal ini diatasi dengan pengaturan jadwal pengisian kuesioner yang fleksibel serta pemberian insentif kecil. Keunggulan metode penelitian ini terletak pada kombinasi data kuantitatif dan kualitatif, penerapan regresi linier berganda, penggunaan instrumen terstandarisasi, serta konteks penelitian yang relevan di Indonesia. Prosedur penelitian mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, hingga penyimpulan hasil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memaparkan secara rinci hasil analisis regresi linier berganda yang meneliti dampak stres perjalanan dan dukungan atasan terhadap tekanan kerja pada karyawan wanita PT KMI. Pembahasan ini mencakup interpretasi teoretis dan implikasi dari temuan yang diperoleh dari analisis data. Dalam penelitian ini ditemukan dukungan atasan terbukti efektif menurunkan tingkat stres kerja, dengan hasil yang menunjukkan hubungan negatif signifikan antara dukungan atasan dan stres kerja. Dengan kata lain, semakin kuat dukungan dari atasan, semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Meskipun penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara stres perjalanan dan stres kerja, beberapa responden dengan tingkat stres perjalanan tinggi tidak selalu menunjukkan tingkat stres kerja yang sama tingginya. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain, seperti mekanisme penanganan stres individu atau fleksibilitas kerja yang diberikan perusahaan, juga berperan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Wiese et al. (2024), yang menemukan bahwa durasi perjalanan yang panjang berkaitan dengan kelelahan dan stres kerja. Studi Hidayatullah dan Kuriawan (2023) juga mendukung hasil ini dengan menyoroiti peran dukungan atasan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Schaefer et al (2020) dalam penelitiannya melihat pengaruh perjalanan terhadap kesejahteraan karyawan di sektor layanan menemukan bahwa semakin panjang perjalanan, semakin tinggi tingkat stress kerja, kecuali jika ada pemberian kompensasi berupa fleksibilitas waktu kerja. Chatterjee et al (2019) menemukan bahwa tidak semua perjalanan dapat mengakibatkan stress yang tinggi, hal ini tergantung pada preferensi individu, hal ini bertentangan dengan asumsi penelitian bahwa perjalanan panjang selalu meningkatkan stress kerja.

Peneliti berpendapat bahwa stres perjalanan mungkin berdampak lebih besar pada karyawan wanita dibandingkan pria, mengingat beban tanggung jawab domestik yang sering mereka emban. Interpretasi lain adalah bahwa dukungan sosial dari rekan kerja atau keluarga juga dapat membantu mengurangi efek negatif stres perjalanan terhadap stres kerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan, termasuk tidak mempertimbangkan faktor psikologis individu yang memengaruhi cara mereka merespons stres perjalanan.

Penelitian ini memberikan wawasan baru tentang pentingnya stres perjalanan sebagai faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan, serta menyoroiti peran penting atasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif bagi karyawan wanita. Temuan penelitian memiliki validitas eksternal yang cukup kuat karena sampel yang digunakan berasal dari berbagai divisi di PT KMI. Namun, generalisasi ke perusahaan lain harus dilakukan dengan hati-hati karena perbedaan budaya dan kebijakan perusahaan.

Dengan mempertimbangkan temuan dan interpretasi ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami dan mengatasi stres kerja yang dihadapi oleh karyawan wanita, terutama yang mengalami stres perjalanan dan kurangnya dukungan atasan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	132.646	14.200		9.341	<,001	104.431	160.861			
	DA1	-.501	.107	-.445	-4.674	<,001	-.713	-.288	-.427	-.444	-.442
	CS	-.230	.142	-.154	-1.616	.110	-.512	.053	-.102	-.169	-.153

a. Dependent Variable: SK

Berdasarkan hasil analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa dukungan atasan (X_1) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap stres kerja (Y), dengan koefisien regresi sebesar -0.501 . Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 132.646 - 0.501 X_1 - 0.230 X_2.$$

Konstanta sebesar 132.646 menunjukkan bahwa jika nilai dukungan atasan (X_1) dan commuting stress (X_2) sama dengan nol, maka tingkat stres kerja (Y) akan berada pada angka 132.646.

Koefisien regresi untuk dukungan atasan (-0.501) mengindikasikan bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel ini dan stres kerja. Dengan kata lain, setiap kenaikan satu unit dalam tingkat dukungan yang diberikan oleh atasan—misalnya melalui perhatian yang lebih besar, bantuan dalam menyelesaikan tugas, atau komunikasi yang lebih baik—akan menurunkan tingkat stres kerja karyawan sebesar 0.501 unit, dengan

asumsi faktor lainnya tetap konstan. Dengan demikian, semakin besar dukungan dari atasan, semakin rendah tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan.

Selain itu, dukungan atasan berperan sebagai faktor utama dalam mengurangi stres kerja. Kehadiran dukungan yang baik dapat membuat karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam bekerja, sehingga mengurangi beban psikologis yang mereka rasakan.

Walaupun kedua variabel ini menunjukkan hubungan negatif dengan stres kerja, pengaruh dukungan atasan (-0.501) lebih besar dibandingkan dengan commuting stress (-0.230). Dengan kata lain, meskipun commuting stress dapat berdampak pada penurunan stres kerja, pengaruhnya tidak sekuat dukungan atasan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor interpersonal, seperti dukungan atasan, memiliki peran yang lebih besar dalam mengurangi stres kerja dibandingkan faktor eksternal, seperti perjalanan ke tempat kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menemukan bahwa stres perjalanan secara signifikan memengaruhi tingkat stres kerja karyawan wanita di PT KMI. Karyawan yang harus menempuh perjalanan panjang dan melelahkan cenderung mengalami stres yang lebih tinggi, yang berdampak pada kesehatan mental dan produktivitas mereka di tempat kerja. Selain itu, dukungan atasan terbukti efektif dalam mengurangi efek negatif stres perjalanan terhadap stres kerja. Atasan yang memberikan dukungan emosional dan instrumental dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan mampu mengatasi tekanan kerja dengan lebih baik.

Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak semua karyawan merasa cukup didukung oleh atasannya, yang mengindikasikan perlunya perbaikan dalam strategi manajemen stres di tempat kerja. Faktor-faktor lain seperti fleksibilitas waktu kerja dan sistem transportasi yang lebih efisien juga dapat membantu menurunkan tingkat stres perjalanan.

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah agar dapat mengurangi tingkat stres perjalanan yang dialami karyawan, perusahaan perlu menerapkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, seperti opsi kerja hibrida atau penyesuaian jam kerja. Penting pula bagi para atasan untuk secara aktif memberikan dukungan kepada karyawan melalui umpan balik positif, penyediaan sumber daya yang diperlukan, serta komunikasi yang terbuka. Selain itu, program kesejahteraan karyawan, seperti kegiatan rekreasi, dapat membantu dalam pengelolaan stres kerja. Lebih lanjut, disarankan agar perusahaan melakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti budaya organisasi dan perbedaan individu dalam merespons stres perjalanan, serta menggunakan metode penelitian jangka panjang untuk pemahaman dampak yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Amponsah-Tawiah, K., Amor, F., & Arthur, B. G. (2016). Linking commuting stress to job satisfaction and turnover intention: The mediating role of burnout. *Journal of Workplace Behavioral Health, 31*(4), 211-231.
- Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *Jurnal Psikologi Islam, 7*(2), 112-125.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology, 22*(3), 273–285.
- Batubara, I., & Abadi, A. (2022). Pengaruh Dukungan Atasan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10*(2), 112-125.
- Chang, Y., Kim, J., & Lee, H. (2023). The role of supervisor support in mitigating commuting stress. *Journal of Organizational Behavior, 44*(5), 789-805.
- Chatterjee, K., Clark, B., & Davis, A. (2019). Urban Congestion and Employee Mental Health: A Study of Commuting Stress. *Urban Studies*.
- Chatterjee, K., Clark, B., & Davis, A. (2021). Urban congestion and employee mental health: A study of commuting stress. *Urban Studies, 58*(1), 45-62.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business research methods*. McGraw-Hill Education.
- Gössling, S., Cats, O., & Berger, M. (2022). Long commuting times and their impact on employee well-being. *Transportation Research Part A: Policy and Practice, 162*, 123-138.

- Hendrickson, S. L., Leitel, P., & Waymoess, A. M. (2022). Commuting stress and employee health: A systematic review. *Occupational Health Science*, 6(1), 123-145.
- Hidayatullah, M. S., & Kuriawan, R. (2023). Dampak dukungan atasan terhadap stres kerja karyawan di Indonesia. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(1), 34-48.
- HSE-WRSS. (2007). *Managing work-related stress: A guide for managers and teachers*. HSE Books.
- Janssen, E., Stoop, J., Beersma, B., & Taris, T. W. (2020). Balancing work and home: The spillover of work pressure and home demands on psychological strain. *Stress and Health*, 36(1), 72-84.
- Kuo, P. H., Shih, M. L., & Chen, Y. C. (2020). The relationship between commuting stress and work-related fatigue. *Ergonomics*, 63(1), 1-13.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Pearson Education Limited.
- Rahardjo, S., Nugroho, A., & Putri, D. (2023). Keamanan perjalanan dan stres kerja di perkotaan. *Jurnal Transportasi Indonesia*, 23(2), 156-170.
- Schaefer, T., Korn, L., & Rohe, L. (2020). The Influence of Commuting on Employee Well-Being in the Service Sector. *Journal of Service Research*.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2022). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 1-18.
- Wiese, B. S., Martínez-Pérez, A., & Topa, G. (2024). Commuting stress, work-life conflict, and well-being: The moderating role of supervisor support. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 100, 438-449.
- Winnubst, J. A. M., & Schabracq, M. J. (2021). Social support in stress at work. In *Handbook of work stress* (pp. 235-257). Routledge.
- Zhao, L., & Hu, Y. (2023). Ketidakpastian transportasi dan dampaknya terhadap stres kerja. *Jurnal Manajemen Transportasi*, 11(3), 234-248.