

## Budaya Organisasi dan Dukungan Sosial Dalam Mereduksi Stres Kerja Karyawan Pada PT Pertamina Patra Niaga Terminal Bima

Nadya Ayu Ramadania Putri<sup>1</sup>, Rini Anggriani<sup>2</sup>, Irwan Cahyadi<sup>3</sup>, Ika Yuliana<sup>4</sup>,  
Febria Nurmelia Marlina<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Bumigora, Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

e-mail: [2203010052@universitasbumigora.ac.id](mailto:2203010052@universitasbumigora.ac.id)

### Abstrak

Dalam lingkungan operasional berisiko tinggi seperti distribusi Bahan Bakar Minyak, para pengemudi dihadapkan pada tuntutan kerja internal yang ketat serta tantangan eksternal di perjalanan yang berpotensi memicu timbulnya stres kerja. Guna memitigasi dampak negatif tersebut, peran lingkungan kerja yang kondusif melalui budaya organisasi yang kuat dan dukungan sosial yang memadai sangat diperlukan sebagai faktor pendukung dalam mereduksi tekanan kerja yang dialami karyawan. Berdasarkan kondisi tersebut, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja terhadap stres kerja karyawan, serta peran budaya organisasi dan dukungan sosial sebagai variabel moderasi pada karyawan PT Pertamina Patra Niaga Terminal Bima. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan bagian distribusi yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–5 dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (koefisien 0,004; T-Statistics 0,032; P-Values 0,974) sehingga  $H_1$  ditolak. Budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh tekanan kerja terhadap stres kerja secara signifikan (koefisien 0,251; T-Statistics 3,129; P-Values 0,002), demikian pula dukungan sosial (koefisien 0,244; T-Statistics 3,143; P-Values 0,002). Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa keduanya memperkuat, bukan memperlemah, hubungan tersebut. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,592 menunjukkan bahwa 59,2% variasi stres kerja dapat dijelaskan oleh model penelitian, sedangkan 40,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

**Kata Kunci:** Tekanan Kerja; Stres Kerja; Budaya Organisasi; Dukungan Sosial; SEM-PLS

### Abstract

*In high-risk operational environments such as fuel distribution, drivers face rigorous internal work demands and external challenges on the road that can potentially trigger work stress. To mitigate these negative impacts, a conducive work environment—fostered by a strong*

*organizational culture and adequate social support—is essential for alleviating the work pressure experienced by employees. Against this backdrop, this study aims to examine the influence of work pressure on employee work stress, as well as the moderating roles of organizational culture and social support among drivers at PT Pertamina Patra Niaga Terminal Bima. This study employs a quantitative approach with an associative design. The respondents consisted of 50 distribution employees, selected using a saturated sampling technique. Data were collected via questionnaires using a 1–5 Likert scale and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS software. The results indicate that work pressure does not have a significant effect on work stress (coefficient: 0.004; T-statistic: 0.032; P-value: 0.974); thus,  $H_1$  is rejected. Organizational culture significantly moderates the influence of work pressure on work stress (coefficient: 0.251; T-statistic: 3.129; P-value: 0.002), as does social support (coefficient: 0.244; T-statistic: 3.143; P-value: 0.002). The positive coefficients indicate that both factors strengthen, rather than weaken, this relationship. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.592 indicates that 59.2% of the variation in work stress is explained by the research model, while the remaining 40.8% is explained by variables outside the scope of this study.*

**Keywords:** *Work Pressure; Work Stress; Organizational Culture; Social Support; SEM-PLS*

## LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan organisasi karena keberhasilan pencapaian tujuan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan karyawan, tetapi juga oleh kondisi fisik dan psikologis yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Dalam lingkungan kerja yang memiliki tuntutan tinggi, kondisi psikologis karyawan menjadi aspek yang perlu diperhatikan karena tekanan pekerjaan dapat memengaruhi kemampuan individu dalam menjalankan tugas secara optimal (Yaputra & Yoyo, 2023). Salah satu kondisi yang dapat muncul akibat tuntutan pekerjaan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik maupun psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu (Witjaksono & Dwijanto, 2023). Apabila tidak dikelola secara tepat, stres kerja dapat berdampak terhadap produktivitas, kualitas pekerjaan, absensi, serta keselamatan kerja karyawan (Annet & Naranjo, 2024).

Salah satu faktor yang berkaitan dengan munculnya stres kerja adalah tekanan kerja. Tekanan kerja menggambarkan kondisi ketika karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik maupun mental dalam penyelesaian tugas. Tekanan tersebut dapat bersumber dari beban kerja yang tinggi, keterbatasan waktu, tanggung jawab pekerjaan, kompleksitas tugas, maupun tuntutan dari atasan dan organisasi (Yuliza et al., 2026). Selain berasal dari faktor internal organisasi, tekanan kerja juga dapat dipengaruhi oleh kondisi eksternal, seperti lingkungan kerja, risiko kecelakaan, kondisi cuaca, tuntutan keluarga, dan kondisi sosial yang berada di luar kendali karyawan (Putri & Handayani, 2020). Apabila berbagai tuntutan tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa pengelolaan yang

memadai, kondisi tersebut berpotensi meningkatkan tekanan psikologis dan memunculkan stres kerja (Aditya Dwi Pradana et al., 2024).

Permasalahan tersebut menjadi semakin relevan pada pekerjaan yang memiliki risiko tinggi dan menuntut konsentrasi serta tanggung jawab besar. Karyawan yang bekerja sebagai supir distribusi bahan bakar tidak hanya bertanggung jawab terhadap ketepatan waktu pengiriman, tetapi juga terhadap keselamatan kendaraan dan muatan selama perjalanan. Pekerjaan tersebut menghadapi karyawan pada berbagai tuntutan, seperti target distribusi, standar operasional yang tinggi, tekanan waktu, kondisi jalan yang beragam, cuaca yang tidak menentu, kemacetan, risiko kecelakaan, serta perjalanan dengan jarak tempuh yang jauh. Bagi supir yang melakukan distribusi antar pulau, tuntutan pekerjaan juga dapat berupa waktu kerja yang panjang dan keterpisahan dari keluarga dalam periode tertentu. Karakteristik pekerjaan yang memiliki risiko dan tuntutan fisik maupun psikologis tersebut dapat meningkatkan kerentanan terhadap kelelahan dan stres kerja.

Kondisi tersebut terlihat pada aktivitas distribusi PT Pertamina Patra Niaga Terminal Bima. Berdasarkan pengamatan awal yang tercantum dalam skripsi, terdapat sekitar 50 supir aktif yang menjalankan kegiatan distribusi setiap hari. Jam kerja dapat dimulai sejak pukul 05.30 dan pada kondisi tertentu distribusi baru selesai hingga pukul 00.30–02.00. Keterlambatan kepulangan dapat terjadi karena adanya waktu tunggu terhadap kiriman bahan bakar maupun antrean bongkar muat di lokasi distribusi. Selain tuntutan operasional, sebagian karyawan juga bekerja dengan sistem kontrak yang diperbarui setiap tiga tahun sehingga terdapat tuntutan untuk mempertahankan kinerja, kedisiplinan, serta menghindari kesalahan yang dapat memengaruhi keberlanjutan kontrak. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kombinasi tuntutan operasional dan psikologis yang dapat menjadi sumber tekanan dalam pekerjaan.

Tekanan kerja yang tinggi perlu diimbangi dengan kondisi organisasi yang mampu membantu karyawan menghadapi tuntutan tersebut. Salah satu faktor yang dapat berperan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang dianut bersama oleh anggota organisasi serta menjadi pedoman dalam menjalankan pekerjaan (Mauludiningsih, 2020). Budaya organisasi yang menekankan keselamatan, profesionalisme, kepedulian terhadap karyawan, komunikasi, dan kerja sama dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dan kurang komunikatif berpotensi menciptakan lingkungan yang tidak suportif sehingga karyawan merasa kurang dihargai dan kesulitan dalam menyampaikan permasalahan pekerjaan (Priyadi et al., 2020).

Selain budaya organisasi, dukungan sosial menjadi faktor yang relevan dalam menghadapi tekanan kerja. Dukungan sosial merupakan bantuan emosional, informasi, instrumental, maupun penghargaan yang diterima individu dari lingkungan sosialnya, termasuk atasan dan rekan kerja (Pasaribu et al., 2025). Dukungan yang diberikan melalui perhatian, komunikasi, bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan, motivasi, serta kerja sama dapat membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih baik. Hubungan kerja yang positif juga dapat menciptakan rasa solidaritas dan kebersamaan sehingga beban psikologis yang dirasakan karyawan menjadi lebih terkendali (Hadj Muharomi & Firdaus, 2026). Dalam konteks supir distribusi, dukungan dari atasan dan rekan kerja menjadi penting

karena pekerjaan dilakukan dalam kondisi operasional yang menuntut koordinasi, ketelitian, serta tanggung jawab terhadap keselamatan.

Hubungan antara tekanan kerja, budaya organisasi, dukungan sosial, dan stres kerja dapat dijelaskan melalui *Job Demands–Resources Theory* (JD-R Theory). Teori yang dikembangkan oleh (Bakker et al., 2007) membagi karakteristik pekerjaan menjadi job demands dan job resources. Job demands merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik maupun psikologis dan dapat menimbulkan kelelahan serta stres, sedangkan *job resources* merupakan sumber daya yang membantu karyawan mencapai tujuan kerja dan mengurangi dampak tuntutan pekerjaan (Rahayu, 2021). Dalam konteks ini, tekanan kerja dapat dipandang sebagai job demands, sedangkan budaya organisasi dan dukungan sosial merupakan job resources yang diharapkan mampu membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara tekanan kerja dan stres kerja. (Ibrahim et al., 2022) menunjukkan bahwa tekanan yang berasal dari beban tugas, konflik peran, dan tekanan waktu berkaitan dengan munculnya stres kerja, sedangkan (Risma Sukmawati & Cecep Hermana, 2024) menemukan bahwa beban kerja, tekanan peran, dan tuntutan organisasi memiliki hubungan dengan stres kerja karyawan. (Batubara & Ferrya, 2022) juga menunjukkan bahwa beban kerja menjadi salah satu faktor penting yang memicu stres kerja. Di sisi lain, penelitian (Putra & Selian, 2026) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang inklusif dan dukungan sosial berperan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis serta menurunkan stres karyawan. Temuan penelitian (Rachmawati, 2024) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan negatif dan signifikan dengan stres kerja.

Meskipun demikian, temuan penelitian terdahulu belum sepenuhnya memberikan gambaran yang konsisten mengenai hubungan antarvariabel tersebut. Penelitian (Lingga et al., 2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, keterikatan kerja, dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja dalam konteks yang dikaji. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara tuntutan pekerjaan dan stres kerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan maupun kondisi organisasi. Selain itu, penelitian mengenai tekanan kerja dan stres kerja dengan menempatkan budaya organisasi serta dukungan sosial sebagai variabel moderasi, khususnya pada supir distribusi bahan bakar di sektor energi, masih relatif terbatas.

Konteks PT Pertamina Patra Niaga Terminal Bima menjadi penting karena pekerjaan distribusi bahan bakar memiliki karakteristik yang berbeda dengan pekerjaan administratif atau sektor jasa pada umumnya. Supir distribusi berhadapan langsung dengan risiko keselamatan, tuntutan ketepatan waktu, perjalanan panjang, kondisi lingkungan yang berubah, serta tanggung jawab terhadap distribusi energi. Pada kondisi tersebut, budaya organisasi dan dukungan sosial diharapkan dapat menjadi sumber daya yang membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan. Budaya yang menekankan keselamatan, komunikasi, kepedulian, dan kerja sama serta dukungan dari atasan dan rekan kerja dapat menjadi bagian penting dalam pengelolaan tekanan dan stres kerja.

Keunikan kajian ini terletak pada pengujian budaya organisasi dan dukungan sosial sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara tekanan kerja dan stres kerja pada supir

distribusi PT Pertamina Patra Niaga Terminal Bima. Penelitian terdahulu lebih banyak mengkaji hubungan langsung antara tekanan kerja, budaya organisasi, dukungan sosial, dan stres kerja, sedangkan kajian yang menguji bagaimana kedua faktor organisasi tersebut mengubah kekuatan hubungan antara tekanan kerja dan stres kerja pada pekerja distribusi bahan bakar masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk memberikan pemahaman yang lebih spesifik mengenai mekanisme hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi psikologis karyawan pada sektor distribusi energi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tekanan kerja terhadap stres kerja karyawan supir PT Pertamina Patra Niaga Terminal Bima, serta menganalisis peran budaya organisasi dan dukungan sosial dalam memoderasi hubungan antara tekanan kerja dan stres kerja. Secara khusus, kajian ini menguji apakah budaya organisasi dan dukungan sosial mampu memperlemah hubungan antara tekanan kerja dan stres kerja sebagaimana yang diharapkan berdasarkan JD-R Theory.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian diarahkan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel, yaitu tekanan kerja sebagai variabel independen, stres kerja sebagai variabel dependen, serta budaya organisasi dan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Objek penelitian adalah karyawan bagian distribusi atau supir PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bima.

Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan bagian distribusi PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bima yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas dan seluruh anggota populasi dijadikan responden, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur tekanan kerja, stres kerja, budaya organisasi, dan dukungan sosial berdasarkan indikator yang telah ditetapkan dalam penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Metode SEM-PLS digunakan karena seluruh variabel dalam penelitian merupakan konstruk laten yang diukur melalui beberapa indikator. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen melalui validitas konvergen, validitas diskriminan, serta *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

Evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel melalui nilai R-square. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping* dengan melihat nilai T-statistics dan *P-values*, dengan kriteria signifikansi T-statistics > 1,96 dan *P-values* < 0,05. Pengujian efek moderasi dilakukan untuk mengetahui peran budaya organisasi dan dukungan sosial dalam memoderasi hubungan antara tekanan kerja dan stres kerja.

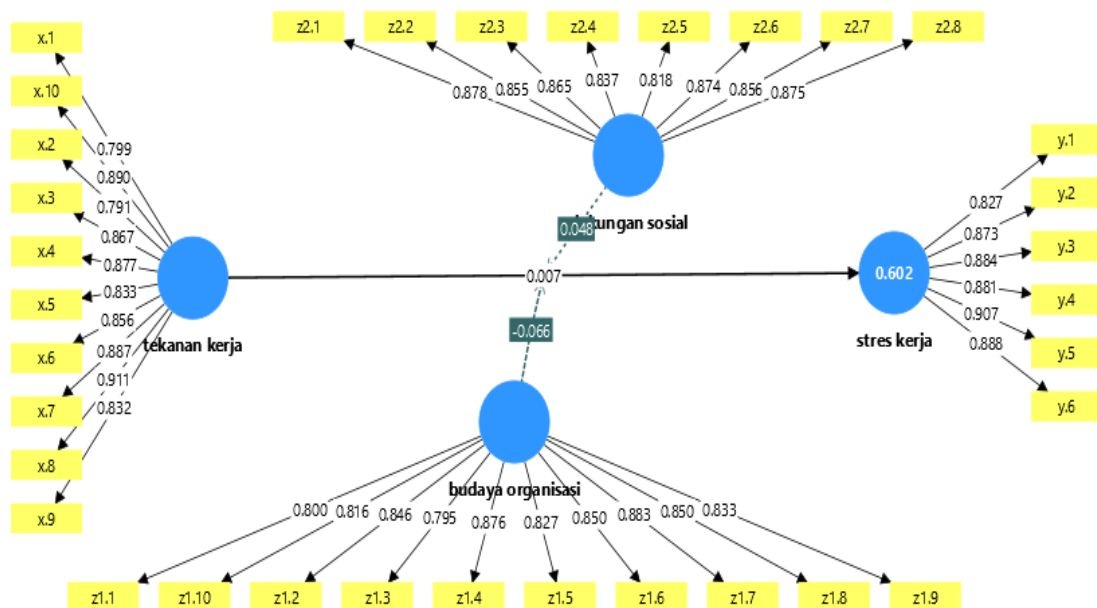
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian distribusi (supir) PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bima yang berjumlah 50 orang, yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Kuesioner disebarikan kepada seluruh populasi karyawan tersebut dan seluruhnya dikembalikan serta terisi secara lengkap, sehingga tingkat pengembalian kuesioner (*response rate*) mencapai 100%.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

| No | Usia        | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|----|-------------|-------------------|----------------|
| 1  | 20–30 tahun | 15                | 30             |
| 2  | 31–40 tahun | 22                | 44             |
| 3  | > 40 tahun  | 13                | 26             |
|    | Jumlah      | 50                | 100            |

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 50 responden, kelompok usia 31–40 tahun merupakan kelompok terbanyak, yaitu 22 orang (44%). Selanjutnya, responden berusia 20–30 tahun sebanyak 15 orang (30%), sedangkan responden berusia >40 tahun sebanyak 13 orang (26%).



**Gambar 1. Hasil Analisis PLS Algorithm**

Berdasarkan gambar 1, model struktural (PLS-SEM) di atas, dapat dilihat hasil evaluasi *outer model* dan *inner model* penelitian. Nilai *loading factor* seluruh indikator pada variabel Tekanan Kerja ( $x_1$ – $x_{10}$ ), Budaya Organisasi ( $z_{1.1}$ – $z_{1.10}$ ), Dukungan Sosial ( $z_{2.1}$ – $z_{2.8}$ ), dan Stres Kerja ( $y_1$ – $y_6$ ) berada di atas 0,70 (berkisar antara 0,791 hingga 0,911), yang mengindikasikan

bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas konvergen. Pada model struktural (*inner model*), diperoleh nilai koefisien jalur (*path coefficient*) dari Tekanan Kerja terhadap Stres Kerja sebesar -0,007, sementara efek variabel moderasi Budaya Organisasi sebesar -0,066 dan Dukungan Sosial sebesar 0,048. Selain itu, nilai *R-Square* pada variabel Stres Kerja adalah sebesar 0,602, yang menunjukkan bahwa variabel Tekanan Kerja beserta variabel moderasi mampu menjelaskan variabel Stres Kerja sebesar 60,2%, sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

**Tabel 2. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)**

| Variabel                        | AVE (Average Variance Extracted) |
|---------------------------------|----------------------------------|
| Tekanan Kerja (X)               | 0,731                            |
| Variabel Budaya Organisasi (Z1) | 0,769                            |
| Variabel Dukungan Sosial (Z2)   | 0,703                            |
| Variabel Stres Kerja (Y)        | 0,736                            |

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing variabel penelitian telah memenuhi batas minimum 0,50. Variabel Tekanan Kerja (X) memiliki nilai AVE sebesar 0,731, Budaya Organisasi (Z1) sebesar 0,769, Dukungan Sosial (Z2) sebesar 0,703, dan Stres Kerja (Y) sebesar 0,736. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

**Tabel 3. Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

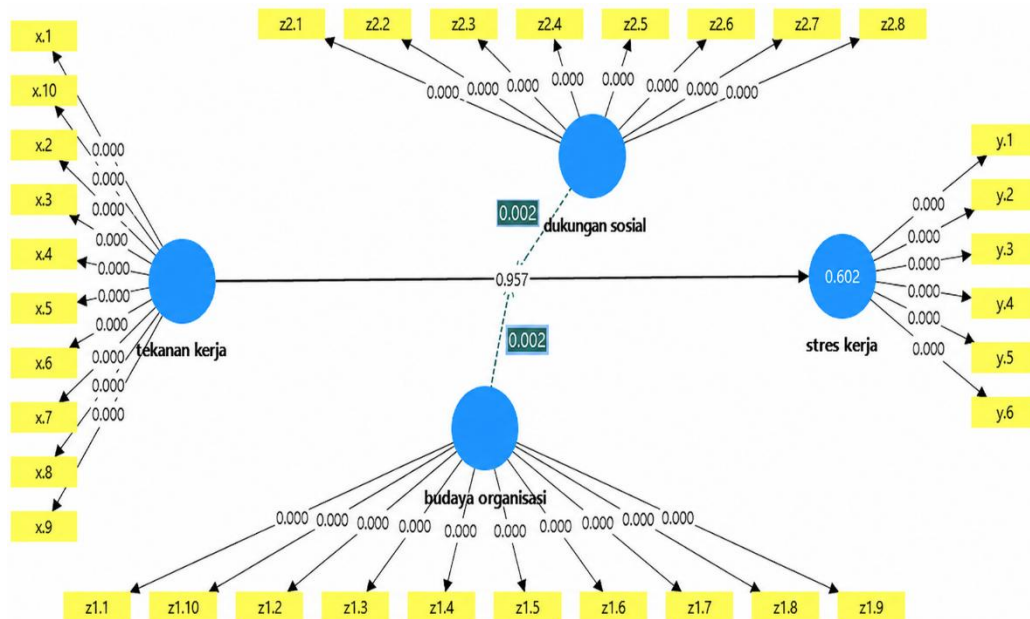
| Variabel                        | Composite Reliability | Cronbach's alpha | Hasil    |
|---------------------------------|-----------------------|------------------|----------|
| Tekanan Kerja (X)               | 0,965                 | 0,959            | Reliabel |
| Variabel Budaya Organisasi (Z1) | 0,959                 | 0,953            | Reliabel |
| Variabel Dukungan Sosial (Z2)   | 0,959                 | 0,949            | Reliabel |
| Variabel Stres Kerja (Y)        | 0,952                 | 0,940            | Reliabel |

Tabel 3 menunjukkan hasil uji reliabilitas konstruk berdasarkan nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Variabel Tekanan Kerja (X) memiliki nilai Composite Reliability sebesar 0,965 dan Cronbach's Alpha sebesar 0,959. Variabel Budaya Organisasi (Z1) memiliki nilai Composite Reliability sebesar 0,959 dan Cronbach's Alpha sebesar 0,953. Variabel Dukungan Sosial (Z2) memiliki nilai Composite Reliability sebesar 0,959 dan Cronbach's Alpha sebesar 0,949. Sementara itu, variabel Stres Kerja (Y) memiliki nilai Composite Reliability sebesar 0,952 dan Cronbach's Alpha sebesar 0,940. Seluruh nilai tersebut telah memenuhi kriteria reliabilitas, yaitu lebih besar dari 0,70.

**Tabel 4. Evaluasi Model Struktural**

| Variabel    | R-Square |
|-------------|----------|
| Stres Kerja | 0,602    |

Tabel 4 menunjukkan nilai R-Square pada variabel stres kerja sebesar 0,602. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori moderat. Hal ini berarti variabel tekanan kerja mampu menjelaskan variabel stres kerja sebesar 60,2%, dengan budaya organisasi dan dukungan sosial sebagai variabel moderasi dalam model penelitian. Sementara itu, sisanya sebesar 39,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti

**Gambar 2. Hasil Uji *Bootstrapping***

Gambar 2 menunjukkan hasil uji hipotesis menggunakan metode *Bootstrapping* pada SmartPLS. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa pengaruh langsung Tekanan Kerja terhadap Stres Kerja memiliki nilai P-Value sebesar 0,957. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Tekanan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Tekanan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja ditolak. Selanjutnya, hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh Dukungan Sosial sebagai variabel moderasi pada hubungan Tekanan Kerja terhadap Stres Kerja dengan nilai P-Value sebesar 0,002. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Dukungan Sosial secara signifikan memoderasi hubungan antara Tekanan Kerja terhadap Stres Kerja. Dengan demikian, hipotesis moderasi Dukungan Sosial diterima. Sementara itu, Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi pada hubungan Tekanan Kerja terhadap Stres Kerja juga memiliki nilai P-Value sebesar 0,002. Nilai tersebut

lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara signifikan memoderasi hubungan antara Tekanan Kerja terhadap Stres Kerja. Dengan demikian, hipotesis moderasi Budaya Organisasi diterima. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat diketahui bahwa Tekanan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Stres Kerja, karena memiliki  $P\text{-Value } 0,957 > 0,05$ . Namun, Dukungan Sosial dan Budaya Organisasi terbukti memiliki efek moderasi yang signifikan terhadap hubungan antara Tekanan Kerja dan Stres Kerja, karena keduanya memiliki  $P\text{-Value } 0,002 < 0,05$ .

**Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis**

| Hubungan Antar Variabel                          | Nilai Koefisien | <i>T-Statistics</i> | <i>P-Values</i> | Keterangan                                                                                                   |
|--------------------------------------------------|-----------------|---------------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tekanan kerja -> Stres Kerja                     | 0,004           | 0,032               | 0,957           | Tekanan Kerja berpengaruh positif, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (H1 ditolak).    |
| Tekanan Kerja x Budaya Organisasi -> Stres Kerja | 0,251           | 3,129               | 0,002           | Budaya Organisasi mampu memoderasi secara positif hubungan Tekanan Kerja terhadap Stres Kerja (H2 diterima). |
| Tekanan Kerja x Dukungan Sosial -> Stres Kerja   | 0,244           | 3,143               | 0,002           | Dukungan Sosial mampu memoderasi secara positif hubungan Tekanan Kerja terhadap Stres Kerja (H3 diterima).   |

Berdasarkan tabel 5 hasil uji hipotesis di atas, analisis pengujian hubungan antar variabel dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur (*path coefficient*), *T-statistics*, dan *P-values*. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung Tekanan Kerja terhadap Stres Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,004 dengan *T-statistics* 0,032 ( $< 1,96$ ) dan *P-values* 0,957 ( $> 0,05$ ), sehingga Hipotesis 1 (H1) ditolak yang berarti Tekanan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Stres Kerja. Sementara itu, pada uji efek moderasi, interaksi Tekanan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Stres Kerja menghasilkan nilai koefisien 0,251 dengan *T-statistics* 3,129 ( $> 1,96$ ) dan *P-values* 0,002 ( $< 0,05$ ), sehingga Hipotesis 2 (H2) diterima yang bermakna Budaya Organisasi secara signifikan memoderasi (memperkuat) hubungan Tekanan Kerja terhadap Stres Kerja. Demikian pula dengan interaksi Tekanan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja yang memperoleh nilai koefisien 0,244, *T-statistics* 3,143 ( $> 1,96$ ), dan *P-values* 0,002 ( $< 0,05$ ), sehingga Hipotesis 3 (H3)

diterima yang menunjukkan bahwa Dukungan Sosial mampu memoderasi secara positif dan signifikan hubungan antara Tekanan Kerja dan Stres Kerja.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai

Hasil analisis statistik berbasis SEM-PLS menunjukkan bahwa Tekanan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pegawai (supir) PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bima. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,004, nilai *t-statistics* 0,032, dan *p-value* 0,974. Karena nilai *p-value* lebih besar dari 0,05 ( $0,974 > 0,05$ ), maka  $H_1$  ditolak.

Temuan ini mengindikasikan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan, jadwal pengiriman BBM yang padat, keterbatasan waktu, serta risiko kerja pada supir distribusi tidak secara otomatis menjadi pemicu utama timbulnya stres kerja. Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa persepsi pegawai terhadap tekanan kerja berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 3,088. Kondisi ini menunjukkan bahwa tekanan operasional yang dirasakan dalam menjalankan tugas masih berada dalam batas toleransi dan mampu dihadapi oleh para supir. Faktor masa kerja dan pengalaman kerja diduga menjadi penyebab tidak signifikannya hubungan ini, mayoritas responden telah memiliki masa kerja di atas 3 tahun (76% dari total sampel) sehingga mereka telah terbiasa dan adaptif terhadap tantangan operasional pengiriman BBM di lapangan. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian (Bramasta et al., 2023) maupun (Zeirlina, 2025) yang menyatakan bahwa tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Namun, hasil ini mendukung temuan (Sari et al., 2025) yang menemukan bahwa tuntutan dan tekanan kerja tidak berdampak langsung secara signifikan terhadap stres kerja.

### Peran Budaya Organisasi dalam Memoderasi Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Stres Kerja

Pengujian efek moderasi menunjukkan bahwa Budaya Organisasi terbukti memoderasi pengaruh Tekanan Kerja terhadap Stres Kerja secara signifikan. Hasil analisis menghasilkan nilai koefisien interaksi sebesar 0,251, *t-statistics* 3,129, dan *p-value* 0,002. Nilai *p-value* yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ) menandakan bahwa  $H_2$  diterima.

Arah koefisien yang bernilai positif (0,251) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berfungsi memperkuat (*strengthening effect*) hubungan antara tekanan kerja dan stres kerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa ketika tekanan kerja tinggi dan di saat yang sama tuntutan kepatuhan terhadap budaya organisasi (seperti standar operasional/SOP yang ketat, ketelitian tinggi, dan orientasi target) sangat ditekankan, hal tersebut justru dapat meningkatkan stres kerja yang dirasakan oleh pegawai. Hasil deskriptif menunjukkan budaya organisasi berada pada kategori cukup baik dengan rata-rata 3,080. Dalam perspektif *Job Demands–Resources* (JD-R) *Theory*, budaya organisasi seharusnya berfungsi sebagai *job resources*. Namun pada pengemudi distribusi energi risiko tinggi, penekanan budaya kerja yang kaku dan penuh aturan formal saat tekanan pekerjaan sedang tinggi justru dipersepsikan sebagai beban tambahan (*job demands* baru), sehingga memperkuat potensi munculnya stres kerja.

## **Peran Dukungan Sosial dalam Memoderasi Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Stres Kerja**

Pengujian moderasi selanjutnya membuktikan bahwa Dukungan Sosial memoderasi pengaruh Tekanan Kerja terhadap Stres Kerja secara signifikan. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien interaksi sebesar 0,244, *t-statistics* 3,143, dan *p-value* 0,002. Karena *p-value* lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ), maka  $H_3$  diterima.

Sama halnya dengan budaya organisasi, arah koefisien interaksi yang bernilai positif (0,244) mengindikasikan bahwa dukungan sosial bertindak memperkuat (*strengthening effect*) hubungan antara tekanan kerja terhadap stres kerja. Hasil deskriptif menunjukkan persepsi dukungan sosial berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata 2,988. Secara teoritis, dukungan sosial dipertimbangkan dapat mereduksi stres. Namun pada objek penelitian PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bima, interaksi sosial atau bentuk perhatian/pengawasan dari atasan maupun rekan kerja saat kondisi tekanan pekerjaan sedang tinggi justru dapat dipersepsikan sebagai bentuk evaluasi berlebihan atau tekanan psikologis tambahan. Ketika pengemudi menghadapi situasi perjalanan dan pengiriman yang sulit, intervensi atau komunikasi berlebihan dari pihak luar dapat mengganggu fokus kerja dan berujung pada peningkatan ketegangan emosional serta stres.

## **SIMPULAN**

Tekanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan (supir) PT Pertamina Patra Niaga Terminal Bima. Namun, budaya organisasi dan dukungan sosial terbukti memoderasi secara signifikan hubungan antara tekanan kerja terhadap stres kerja, dengan arah moderasi positif yang menunjukkan bahwa keduanya justru memperkuat hubungan tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks karyawan bagian distribusi, budaya organisasi dan dukungan sosial belum berperan sebagai faktor yang memperlemah dampak tekanan kerja terhadap stres kerja. Oleh karena itu, PT Pertamina Patra Niaga Terminal Bima perlu melakukan evaluasi terhadap beban kerja, target operasional, pembagian jadwal, dan waktu istirahat karyawan, serta meningkatkan penerapan budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka, kerja sama, dan kepemimpinan yang suportif. Dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja juga perlu diperkuat melalui komunikasi yang efektif, pemberian motivasi, penghargaan terhadap kinerja, dan budaya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah responden dan objek penelitian serta mempertimbangkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi stres kerja, seperti beban kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, kondisi individu, dan faktor lainnya di luar model penelitian.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Bumigora, dosen pembimbing, serta pihak PT Pertamina Patra Niaga Terminal Bima yang telah memberikan dukungan dan berpartisipasi dalam penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh karyawan bagian distribusi yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aditya Dwi Pradana, A. D., Yahnes Ignash Prayoga, Y. I., Sugiarti, R., & Suhariyadi, F. (2024). Strategi Mengurangi Kecemasan Dalam Tekanan Pekerjaan Dan Kemampuan Menyelesaikan Masalah Dengan Kecerdasan Emosi Pada Karyawan. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(4), 816–829.
- Annet, N., & Naranjo, J. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Applied Microbiology And Biotechnology*, 85(1), 2071–2079.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal Of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Batubara, G. S., & Ferrya, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496.
- Bramasta, R. V., Survival, & Hermawati, A. (2023). Efek Tekanan Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya Pada Keinginan Untuk Pindah Pada Karyawan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(4), 225–236.
- Hadj Muharomi, A., & Firdaus, A. (2026). PERAN DUKUNGAN SOSIAL DALAM MEMBANGKITKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. KARUNIA RAMADHAN JAKARTA BARAT Corresponding Author. *Cakrawala: Jurnal Penelitian*, 1(2), 86–115.
- Ibrahim, I. H., Haliah, H., & Habbe, A. H. (2022). Pengaruh Tekanan Waktu, Konflik Peran Dan Integritas Terhadap Kualitas Audit Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Owner*, 7(1), 102–122. <https://doi.org/10.33395/Owner.V7i1.1347>
- Lingga, M. R., Wulandari, & Pasaribu, R. (2025). Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Pengelolaan Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan BUMN). *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 134–553. <https://doi.org/10.61722/Jaem.V2i3.3488>
- Mauludiningsih. (2020). Peran Dukungan Sosial Dalam Mengurangi Dampak Negatif Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Sosial*, 5(3), 248–253.
- Pasaribu, R., Khairani, F., Adelia, M., Putri, N. A., & Manurung, S. H. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 642–652.
- Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Mulyono, S. I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Organi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 10–22.
- Putra, A. F., & Selian, N. (2026). Peran Budaya Organisasi Terhadap Kesehatan Mental Pada Mahasiswa. *SUJUD: Jurnal Agama, Sosial Dan Budaya*, 2, 847–862. <https://doi.org/10.63822/9sqth338>
- Putri, W., & Handayani, R. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 11(2). <https://ejournal.poltekkesjakarta.ac.id/index.php/jkep/article/view/2349>
- Rachmawati, D. L. (2024). *Pengaruh Hubungan Interpersonal, Stres Kerja, Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai*

- Variabel Mediasi Pada SPBU Pertamina Malang*. 1–131.
- Rahayu, P. P. (2021). Model Tuntutan Pekerjaan Dan Sumber Daya Pekerjaan. *Judicious*, 2(2), 214–218. <https://doi.org/10.37010/Jdc.V2i2.603>
- Risma Sukmawati, & Cecep Hermana. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 51–56. <https://doi.org/10.29313/Jrmb.V4i1.4019>
- Sari, S. R. P., Silviani, N. A., Putra, A. C., & Santoso, A. P. A. (2025). Penerapan Nilai Ketuhanan Dalam Manajemen Untuk Membangun Budaya Kerja Yang Religius Dan Profesional. *Proceedings Law, Accounting, Business, Economics And Language*, 2(Cahyani 2023), 371–374. <https://www.ojs.ubd.ac.id/Label/Article/View/5213>
- Witjaksono, & Dwijanto, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 650–661.
- Yaputra, A., & Yoyo, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dalam Bekerja, Dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infotama Teknologi Indonesia. *Emabi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2, 1–10. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi/article/view/2028%0Ahttps://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi/article/download/2028/1305>
- Yuliza, E., Kurniawan, W., Hervrizal, H., & Hasibuan, S. E. (2026). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Karyawan. *Baitul Hikmah: Jurnal Ilmiah Keislaman*, 3(2), 90–102. [https://doi.org/10.46781/Baitul\\_Hikmah.V3i2.1981](https://doi.org/10.46781/Baitul_Hikmah.V3i2.1981)
- Zeirliana, E. D. (2025). *Tuntutan Kerja Dan Dukungan Sosial Sebagai Faktor Penentu Stres Kerja: Studi Pada Karyawan CV. Zeirliana Bersatu - Etheses Of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/73912/>