

## **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN ADMINISTARSI UMUM RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PROVINSI NTB**

Sulaimiah<sup>1</sup>, Santi Nururly<sup>2</sup>, Joko Suprayetno<sup>3</sup>, Mahyuddin Nasir<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, [sulaimiahmia65@gmail.com](mailto:sulaimiahmia65@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, [srulymtr2013@gmail.com](mailto:srulymtr2013@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, [yetno2006@yahoo.com](mailto:yetno2006@yahoo.com)

<sup>4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, [mahyuddinnasir@gmail.com](mailto:mahyuddinnasir@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the significant relationship of individual characteristics, job characteristics, work environment either simultaneously or partially as well as dominant influence.*

*This research is located in West Nusa Tenggara provincial hospital general administration section which consist of 60 people as respondent, research type used is associative research, data collecting method by questionnaire and interview and documentation with linear multiple regression analysis with f test and t test.*

*The result of this research is significant influence of individual characteristic, work characteristic, work environment simultaneously influence to work stress, while partially individual characteristic and work environment have significant effect to work stress, while dominant influence is individual characteristic*

**Keywords:** *while dominant influence is individual characteristic*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan signifikan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja baik secara simultan maupun secara parsial serta pengaruh dominan.

Penelitian ini berlokasi di rumah sakit umum provinsi Nusa Tenggara Barat bagian administrasi yang berjumlah 60 orang sebagai responden, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, metode pengumpulan data dengan angket dan wawancara serta dokumentasi dengan alat analisis regresi berganda linier dengan uji f dan uji t.

Hasil penelitian yang didapatkan pengaruh signifikan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap stres kerja, sementara secara parsial karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, sementara pengaruh dominan adalah lingkungan kerja.

**Katakunci:** stres kerja, lingkungan kerja, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan

### **PENDAHULUAN**

Stres merupakan adaptasi atas respon individu yang dimediasi oleh individu yang berbeda sebagai konsekuensi atas tindakan, situasi atau kejadian yang memberikan tekanan berlebih terhadap seseorang (Ivancevich *et al*, 2008: 224). Stres yang berlebihan akan mempengaruhi emosi seseorang yang pada akhirnya dapat

mempengaruhi bahkan mengganggu pekerjaan maupun prestasi kerja individu itu sendiri. Namun disisi lain stres yang terjadi dapat dicegah tergantung individu itu sendiri dan pemahaman individu terhadap sumber stres itu sendiri. Individu yang mampu mengendalikan dan memahami sumber stres dapat membantu organisasi supaya berjalan lebih efektif. Karakteristik individu itu meliputi umur, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan.

Selain itu, karakteristik pekerjaan juga bisa jadi sumber stress yang tidak bisa diabaikan. Karakteristik pekerjaan yang sulit, dan menuntut keterampilan serta keahlian khusus yang sulit bagi individu yang bersangkutan, akan menjadi tekanan yang mengarah ke stress kerja. Karakteristik pekerjaan meliputi keterampilan dan keahlian, pentingnya pekerjaan bagi masyarakat, kewenangan dalam pekerjaan, dan peran pimpinan. Hal ini dipertegas oleh Robbins (2006) bahwa stres berdampak langsung terhadap stress kerja,

Stres kerja tidak hanya dipengaruhi langsung oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan tetapi juga faktor yang lain yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang meliputi suasana lingkungan kerja seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, tata ruang, keamanan dan kenyamanan, toleransi, serta hubungan antar karyawan. Jika hal tersebut tidak sesuai dan mendukung karyawan dalam bekerja, bahkan menghambat maka akan menimbulkan tekanan bagi karyawan tersebut yang ujungnya akan menimbulkan stres kerja. Pendapat yang tidak jauh berbeda diutarakan oleh Blum (1956) bahwa stres kerja dipengaruhi oleh faktor individual, faktor pekerjaan, dan lingkungan kerja yang merupakan stressor dari organisasi.

RSUD Prov. NTB adalah salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas baik preventif, kuratif maupun rehabilitatif untuk semua lapisan masyarakat di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Rumah sakit tersebut dipimpin oleh seorang direktur, dan dalam melaksanakan tugas di bantu oleh wakil direktur yang membawahi beberapa pejabat eselon III dan eselon IV.

Gejala stres kerja terlihat pada karyawan RSUD Prov NTB adalah sering terlambat nyatiba dikantor, dan lambat menyelesaikan pekerjaan. Fenomena ini semakin terlihat setelah lokasi rumah sakit dipindahkan dari Jalan Langko di pusat kota di pindahkan ke Jalan Prabu Rangkasari, Dasan Cermen, Sandubaya berjarak  $\pm 7$  km dari pusat kota.

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris:

1. Pengaruh negatif signifikan secara simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan non medis Rumah Sakit Umum Provinsi NTB
2. Pengaruh negatif signifikan secara parsial karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan non medis Rumah Sakit Umum Provinsi NTB.
3. Pengaruh dominan antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan non medis Rumah Sakit Umum Provinsi NTB

## TINJAUAN PUSATAKA

### Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan dukungan sosial yang berakibat pada stres dan kepuasan kerja pernah dilakukan oleh peneliti diantaranya:

Murtiningrum (2005), meneliti pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap dukungan sosial dan stres kerja pada guru SMP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, (2) dukungan sosial terbukti memoderasi hubungan variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap variabel stres kerja, (3) dukungan sosial tertinggi adalah dukungan yang bersumber dari pasangan hidup dan keluarga.

### Tinjauan Teoritis

#### Stres Kerja

Stres didefinisikan oleh beberapa ahli diantaranya:

1. Gibson *et all.* (1996) mendefinisikan stres sebagai tanggapan penyesuaian, diperantai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang.
2. Ivancevich *et all* (2008, 224) menjelaskan stres sebagai adaptasi atas respon individu yang dimediasi oleh individu yang berbeda sebagai konsekuensi atas tindakan, situasi atau kejadian yang memberikan tekanan berlebih terhadap seseorang.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres merupakan konsekuensi yang diterima oleh individu akibat suatu kejadian maupun tekanan yang berlebihan dan berlawanan dengan apa yang diharapkan.

Faktor utama yang menyebabkan stres (*stressor*) dikelompokkan menjadi 4 (empat) level yaitu: (1) level individu, (2) kelompok, (3) organisasi, dan (4) faktor diluar organisasi.

#### Karakteristik Individu

Setiap organisasi mempunyai sumber daya salah satunya adalah sumber daya manusia yang merupakan sekumpulan karyawan yang terdiri dari berbagai individu yang mempunyai karakteristik yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Karakteristik individu merupakan ciri-ciri khas yang dimiliki oleh masing-masing individu, dimana antara individu yang satu dengan yang lain mempunyai karakteristik yang berbeda dalam menanggapi semua yang terkait dengan aspek kehidupan maupun lingkungan. Ini bisa dilihat dari, jenis kelamin, umur masa kerja dan pendidikan

#### Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, variasi tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan menurut Hackman dan Oldham (1980) yang dirangkum oleh Robbins (2006: 641) ada 5 (lima) yaitu:

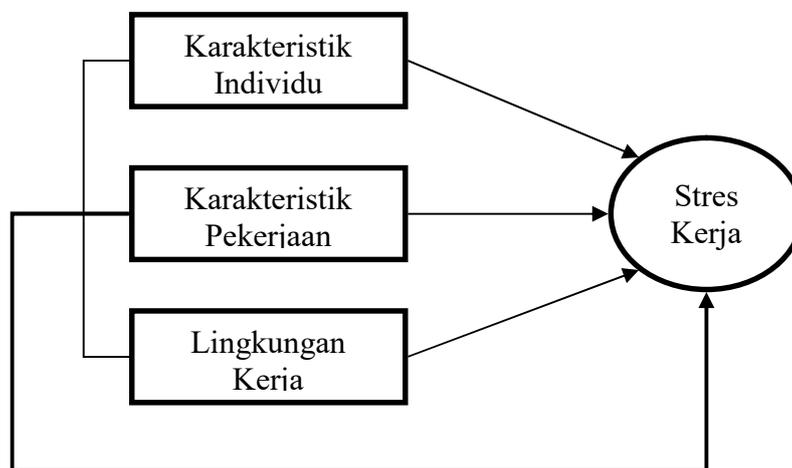
1. Variasi keterampilan yang dibutuhkan (*skill variety*).

2. Prosedur dan Kejelasan Tugas (*task identity*)
3. Kepentingan Tugas (*task significant*)
4. Kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*).
5. Umpan balik

### Lingkungan Kerja

Menurut Robbin (2003: 86), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar organisasi yang berpotensi mempengaruhi kerja para karyawan, terdiri dari: (1) lingkungan fisik yang meliputi suhu udara, tata ruang, kebisingan, dan penerangan, dan (2) lingkungan non fisik yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar organisasi yang di luar fisik seperti susana kerja, toleransi, solidaritas, dan penghargaan karena prestasi yaitu penghargaan pimpinan, perlakuan wajar tanpa diskriminasi

### Kerangka Konseptual



## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Identitas Responden

**Tingkat Pendidikan Responden.** Tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini bervariasi yaitu yang berada di Rumah Sakit Propinsi Nusa Tenggara Barat bagian administrasi. Adapun distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat komposisi pendidikan terbanyak adalah tamatan Diploma 3 (D3), diikuti pendidikan S1 (Strata 1).

**Masa Kerja Responden** Masa kerja responden dalam penelitian ini bervariasi. Adapun distribusi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat berbagai masa kerja karyawan Rumah Sakit Umum propinsi Nusa Tenggara Barat bagian Administrasi yang menjadi responden terbesar memiliki masa kerja Masa kerja 4-7 tahun, berada di posisi ke dua yang sama besarnya dengan posisi, di dominasi masa kerja di bawah 4 tahun

### Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas terlihat item *corrected item-total correlation* > 0,3 maka bisa dikatakan semua variabel yaitu kaarakteristik individu, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan stress kerja dinyatakan Valid

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *alpha* pada program SPSS 20.0 *for windows*. Instrument dikatakan reliabel atau handal apabila memiliki koefisien reliabilitas  $\geq 0,6$  dan sebaliknya.

Hasil uji realibel untuk masing-masing variabel yaitu Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan Stres kerja terlihat semua variabel baik x1, x2, x3 dan Y memiliki alpha cronbach's > 0,6 yang berarti variabel-variabel tersebut realibel.

**Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi meemenuhi syarat semuanya**

### Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 6,209 - 0,466 X_1 - 0,099 X_2 - 0,439 X_3$$

Hasil Analisis Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

L		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.6.209	.667		.9.308	.000
	X1	-.466	.184	-.361	- 2.845	.006
	X2	-.099	.203	.071	-.486	.629
	X3	-.438	.217	-.291	-2.018	.048

Sumber: Primne di olah

### Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu karakteristik Individu (X1) karakteristik Pekerjaan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel terikat stress Kerja karyawan (Y), berpengaruh signifikan karena  $f_{hitung} > f_{tabel}$

## PEMBAHASAN

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 20.0 *for windows*. Dari hasil analisis regresi, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,209 - 0,466X_1 - 0,099X_2 - 0,438 X_3$$

Dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu variabel karakteristik pekerjaan dan variabel lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi bertanda negatif yang berarti bahwa variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berbanding terbalik dengan variabel stres kerja sehingga apabila variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan Lingkungan kerja ditingkatkan maka stres kerja akan semakin menurun. Hal ini sesuai dengan teori yang digunakan teori Ivancevich, Robbin yang mengatakan bahwa karakteristik individu, Karakteristik pekerjaan serta Lingkungan Kerja sebagai stressor internal organisasi berpengaruh negatif terhadap stress kerja, ini terlihat dari model stress yang di kemukakan oleh dua ahli tersebut.

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial), dapat diketahui bahwa nilai thitung untuk variabel karakteristik individu sebesar -2,846, lingkungan kerja sebesar -2,018 lebih besar dibandingkan dengan ttabel yaitu sebesar -1.674. Dengan demikian hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan diterima. Ini berarti bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap stress kerja. Kecuali Karakteristik pekerjaan, ini dimungkinkan karena karakteristik pekerjaan di bagian administrasi yang dianggap tidak terlalu rumit dan tidak membutuhkan tingkat kemampuan khusus yang penting mau bekerja tidak sampai mereka menjadi tertekan dan akhirnya stress kerja yang mereka hadapi. Sementara Karakteristik Individu yang melekat pada diri karyawan yang didominasi oleh karyawan yang usianya masih tergolong muda dan masa kerja yang sangat minim yaitu belum sampai 5 tahun, dengan pengalaman kerja masih tergolong sedikit menuntut banyak pada karyawan yang bersangkutan untuk lebih banyak belajar mengenai pekerjaan, perlu keseriusan tinggi, maka ini merupakan stressor yang cukup berat bagi karyawan sehingga menimbulkan stress, demikian juga lingkungan kerja yang baru menuntut mereka harus lebih banyak beradaptasi mengenai bagian-bagian atau alur kerja mereka, layout kantor yang belum banyak mereka pahami menjadi stressor tersendiri bagi karyawan.

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik individu yang melekat pada karyawan bagian administrasi rumah sakit umum provinsi Nusa Tenggara Barat, mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap stress kerja. Ini dapat dilihat dari hasil thitung untuk variabel karakteristik individu sebesar -0,845 lebih besar dibandingkan dengan ttabel yaitu sebesar -1.674.
2. Karakteristik individu dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan bagian administrasi rumah sakit umum provinsi Nusa Tenggara Barat, 2,845 untuk karakteristik individu dan Lingkungan kerja sebesar -2,018 dan lebih besar dibandingkan dengan ttabel yaitu sebesar -1.674,
3. Secara simultan variabel, karakteristik individu karakteristik pekerjaan dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan bagian administrasi rumah sakit umum provinsi Nusa Tenggara Barat

4. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap stres kerja karyawan bagian administrasi rumah sakit umum provinsi Nusa Tenggara Barat adalah Karakteristik Individu.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, Hari. Yuke Agustin, I.G.A. Happy Trindira. 2005. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005: 125-138
- Arifin, Zaenal. Eka Afnan Troena, Armanu Toyib dan Umar Nimran. 2010. Pengaruh Karakteristik Individu, Stres Kerja, Kepercayaan Organisasi Terhadap *Intention To Stay* Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Dosen Tetap Yayasan PTS Makasar). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 8 No. 3 Agustus. Hlm. 898 – 905
- Baron, R.A & Byrne, D. (1994). *Social Psychology: Understanding Human Interaction*. Boston: Allyn & Bacon.
- Blegen, M.A. 1993. Nurses's job satisfaction: a meta-analysis of related variables. *INurs. Res* .42 (1), 36 – 41
- Boumans, N. 1990. *Het Werk van verpleegkundige in algemene ziekenhuizen: een onderzoek naar werkaspecten en hun invloed op verpleegkundigen*. University of Limburg, Maastricht
- Castanheira, Filipa and Maria Jose Chambel. 2010. Burnout in salespeople: A three-wave study to examine job characteristic's prediction and consequences for performance. *Economic and Industrial Democracy*. 31 (4), 409 – 429
- Djastuti, Indi. 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 13, No. 1 April 2011, Hlm. 1 – 19
- Dunseath, J; Beehr, T A; King D W. 1995. Job Stres-Social Support Buffering Effects Across Gender, Education and Occupational Groups in Municipal Workforce. *Journal of Public Personnel Administration*. Winter 1995, p:60-83.
- Deeter, D R and Ramsey, R P. 1997. Considering Source and Types of Social Support: A Psychometric Evaluation of the House and Wells (1978) Instrument. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Vol. XVII, No.1.1997
- Hackman, J.R and Oldham, G. R. 1980. *Work Redesign*. Addison-Wesley. Massachusetts
- Hair, Joseph, F., William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson and Ronald L. Tatham. 2006. *Multivariate Data Analysis*. Sixth Edition. Pearson International Edition
- Ivancevich, John M., Roberth Konopaske and Michael T. Matteson. 2008. *Organizational Behavior and Management*. Eight Edition. Mc Graw-Hill International Edition
- King, A J C; Peart, M J.1992. *The Satisfaction and Stres of Being a Teacher. Worklife Report, Vol.8, No.6, p:12-13.*
- Kreitner, Robert dan Angelo, Kinicki. 2000. *Perilaku Orgnisasi*. Buku 2, Edisi 5. Jakarta Penerbit Salemba Empat.
- Jansen, Patrick G. M. Ada Kerkstra, Huda Huijjer Abu Saad and Jouke Van Der Zee. 1996. The Effect of job characteristic and individual characteristic on job

- satisfaction and burnout in community nursing. *International Journal Nursy Study.*, Vol. 33, No. 4, PP 407 – 421
- Johnson, J.V. and Hall, E.M. 1988. Job Strain, Work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish Working Population. *Am. J. Publ. Health* 78 (10), 1336 – 1342
- Karasek, R. A and Theorell, T. 1990. *Healty Work : Stres, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Basic Book, New York
- Luthans, Fred. 2006 . *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill
- Murtiningrum, Afina. 2005 Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stres Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Guru Kelas 3 Smp Negeri di Kabupaten Kendal). Thesis. *Unpublished*. Program Pascasarjana. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Diponegoro
- Parasuraman, S and Greenhaus, J H. 1992. Role Stresors, Social Support and Well-being Among Two-Career Couples. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.13, No.4 July 1992, p:339-356.
- Ratnawati, Intan dan Mona Tiorina Manurung. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Stikes Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal of Management Volume 1, Nomor2, Tahun 2012, Hlm. 145--157* <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Stephen P. Robbins, 2006, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks.
- Tunjungsari, Peni. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Vol. 1 No. 1, Maret .
- Vecchio, Robert, P. 2003. *Organizational Behavior Core Concepts*. 5<sup>th</sup> Edition. Thomson, South Western.
- Waluyo, Minto. 2011. *Panduan Dan Aplikasi Structural Equation Modelling (Untuk Aplikasi Model Dalam Penelitian Teknik Industri, Psikologi, Sosial dan Manajemen)*. PT. Indeks. Jakarta
- West, PJ. And Collen.1989. Job Stress and Public Sector Occupation, Implications for Personnel Manager. *Roppa*, Vol. 9 No. 3, Summer, 46-65

<http://metro.kompasiana.com/2012/02/27/polisi-satpol-pp-442746.html>