

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA KARYAWAN

Nurul Maghfirah

firamaghfirah93@gmail.com , Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

INFO ARTIKEL

Kata kunci:
faktor individu,
faktor organisasi,
faktor lingkungan
dan stres kerja.

Dikirim: 10 Agustus 2023
Diterima: 21 Agustus 2023
Dipublikasikan:
1 September 2023

Alamat email
penulis
korespondensi:
[firamaghfirah93@
gmail.com](mailto:firamaghfirah93@gmail.com)

ABSTRAK

Stres kerja merupakan faktor penting bagi bisnis, terutama karena hubungannya dengan kinerja pekerja. Sebuah perusahaan harus berkinerja baik untuk menghasilkan keuntungan. Tingkat kinerja yang tinggi adalah ideal. Sebaliknya, kinerja yang menurun dapat merugikan bisnis. Tidak diragukan lagi, setiap karyawan akan mengalami stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Data kuantitatif dikumpulkan melalui kuesioner, dan wawancara untuk penelitian ini. Uji validitas, Uji koefisien determinasi, Uji hipotesis secara parsial, dan uji asumsi klasik digunakan dalam pengujian variabel. Sebanyak 83 responden menjadi sampel penelitian, dan SPSS 20 for Windows digunakan untuk menganalisis data menggunakan regresi linier berganda. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang berkontribusi terhadap stres kerja karyawan dan memberikan dasar bagi perusahaan untuk mengambil tindakan yang tepat dalam mengelola stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja yang dikategorikan sangat kuat. PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. berupaya untuk menurunkan stres kerja karyawan agar tingkat stres yang dialami berada pada titik ideal yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kesejahteraan karyawan, baik kesejahteraan finansial maupun non finansial

1. PENDAHULUAN

Untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja dalam mencapai tujuan baik untuk individu, masyarakat, maupun organisasi, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang menyangkut perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan seluruh potensi sumber daya manusia yang ada serta hubungan antar manusia yang ada di dalam suatu organisasi ke dalam suatu rancangan yang sistematis dan spesifik.

Dalam kehidupan sehari-hari, kita sering menjumpai orang-orang yang mengalami stres karena posisi dan fungsi yang dimiliki manusia (pekerja) dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Mereka mengalami stres di tempat kerja selain dalam kehidupan sosial ekonomi. Stres di tempat kerja juga dapat disebabkan oleh tugas-tugas yang terlalu menantang dan lingkungan yang melelahkan. Menurut Anwar dalam Indah & Purnama (2021): "stres kerja adalah perasaan tertekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya". Stres adalah suatu keadaan tegang yang berdampak pada perasaan, pikiran, dan situasi seseorang. Kapasitas seseorang atau karyawan untuk mengelola dengan lingkungannya dan tugas yang akan dikerjakannya akan dipengaruhi oleh stres yang berlebihan (Handoko dalam Indah & Purnama, 2021). Sebagai hasil dari setiap tindakan eksternal (lingkungan), skenario, atau kejadian yang menciptakan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang, stres kerja juga merupakan reaksi penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis.

Tidak diragukan lagi, setiap karyawan akan mengalami stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres di tempat kerja dipengaruhi oleh sejumlah keadaan; stres tidak berkembang dengan sendirinya. Menurut Robbins dalam Tampombebu & Wijono (2022) awal mula terjadinya stres dipengaruhi oleh beberapa elemen, termasuk faktor pribadi, organisasi, dan lingkungan. Tuntutan tugas, ekspektasi peran, tuntutan interpersonal, dan struktur organisasi merupakan beberapa karakteristik organisasi yang berdampak pada tingkat stres karyawan (Robbins, 2008 dalam Tampombebu dan Wijono, 2022). Menurut Robbins dalam Lina (2019), elemen sosial, seperti persahabatan dengan rekan kerja atau atasan, dapat mengurangi efek stres. Dan setiap tipe kepribadian memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengelola stres dalam hal elemen individu yang terkait dengan tipe kepribadian yang beragam (Handoko dan Rambe 2018).

Bank-bank milik negara dan aspek-aspek lain dalam industri perbankan dapat dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi stres kerja (Fitria *et al.* 2020). Salah satu bank terbesar di Indonesia yang menawarkan jasa adalah PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Bank ini harus mempertahankan daya saingnya dengan meningkatkan standar manajemen. Perusahaan milik pemerintah PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. yang memiliki tujuan utama untuk melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan pelayanan kepada usaha mikro, kecil, dan menengah dalam rangka menunjang peningkatan ekonomi masyarakat, tidak dapat meningkatkan kualitas manajemen bank tanpa meningkatkan kualitas sumber daya manusianya (Soeratno Putri *et al.*, 2021).

Di tengah persaingan yang semakin ketat di antara organisasi perbankan saat ini dan meningkatnya kegiatan usaha, PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan kepuasan nasabah. Hal ini membahas bagaimana upaya memberikan pelayanan berkualitas tinggi yang terwujud dalam kinerja atau performa layanan yang ada, seperti dengan menawarkan rangsangan insentif yang memikat dan menguntungkan, dapat membantu kesuksesan perusahaan di sektor perbankan (Al Idrus, 2019). Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. tentu saja dihadapkan pada suatu keadaan yang sulit karena mereka adalah manusia biasa. Di satu sisi, mereka harus berusaha untuk berkonsentrasi pada tujuan perusahaan untuk memberikan kebahagiaan kepada nasabah, namun di sisi lain, mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan.

Seiring dengan tuntutan tugas, ekspektasi posisi, masalah keluarga, kesulitan ekonomi, dan bahkan sifat-sifat kepribadian bawaan, kemajuan teknis yang meningkat juga dapat menyebabkan situasi dilematis bagi karyawan. Stres kerja tidak diragukan lagi akan muncul dari situasi seperti ini (Mulyana dan Defrizal, 2022). Kantor Cabang Sungguminasa PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. dipilih oleh peneliti sebagai lokasi penelitian. Kantor cabang PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. ini merupakan kantor terbesar di Kabupaten Gowa. Di PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. cabang Sungguminasa, hanya terdapat 83 orang pegawai dengan jumlah nasabah sekitar 400 orang

setiap harinya. Rasio nasabah dan pegawai akan memberikan dampak yang signifikan terhadap stres di tempat kerja (Yulianti *et al.*, 2022).

Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan, khususnya lingkungan kerja psikologis, dan dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan Bank BRI. Namun, lingkungan kerja juga dapat berkontribusi terhadap kegagalan pekerjaan. (Wijono dalam Valentsia *et al.*, 2020) menyatakan bahwa karyawan perusahaan memandang tempat kerja yang bising sebagai sumber stres yang berisiko. Selain itu, kemungkinan individu untuk berganti shift kerja dapat mempengaruhi awal mula terjadinya stres. Selain itu, Gaol, Camelia, dan Rahmiwati (2018) menyatakan bahwa karyawan yang bekerja malam hari dapat mengalami masalah tidur karena kurang tidur. Selain itu, menurut Kaunang *et al.* (2019) kurang tidur mempengaruhi tingkat stres dan perubahan suasana hati pada pekerja.

Ambiguitas peran dan konflik peran adalah dua elemen organisasi yang secara signifikan berkontribusi atau berdampak pada stres. Ambiguitas peran adalah ketidakjelasan antara pengetahuan yang dimiliki seseorang dengan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan fungsinya secara efektif (Wayan (2017)). Setiap karyawan rentan terhadap stres. Karena stres adalah perasaan subjektif, tingkat stres seorang karyawan mungkin berbeda dengan karyawan lainnya (Atmaja dan Chusairi 2022). Karyawan yang mengalami stres dapat menjadi lelah secara emosional, fisik, dan mental di tempat kerja. Karyawan dapat mengalami stres kerja sebagai akibat dari keadaan internal dan eksternal. Pengalaman individu terhadap stres kerja merupakan hasil dari hubungan dua arah antara faktor internal dan eksternal (Dewi dan Jayanti, 2021).

2. KAJIAN LITERATUR

Stres Kerja

Ada banyak definisi stres yang berbeda yang ditawarkan oleh para profesional. Namun, ide yang terkandung di dalamnya tetap sama. Stres di tempat kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang berdampak pada emosi, kata (Liftyawan *et al.*, 2020). Kondisi pikiran dan perilaku seseorang ketika berada di tempat kerja. Stres yang terlalu tinggi akan membuat karyawan sulit untuk menghadapi lingkungan dan tugas yang harus dikerjakan.

Menurut Saleh, Russeng, dan Tadjuddin (2020) stres kerja adalah suatu kondisi ketika satu atau beberapa faktor di tempat kerja bereaksi dengan karyawan sedemikian rupa sehingga mengganggu fisiologi dan perilaku mereka. Apabila terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan seseorang dengan harapan dari pekerjaannya, maka akan timbul stres kerja. Stres terjadi akibat ketidaksesuaian antara apa yang dibutuhkan dan apa yang dapat disediakan oleh lingkungan.

Stres kerja dikonseptualisasikan dari perspektif stres sebagai stimulus, stres sebagai respons, dan stres sebagai stimulus-respon (Muzakki dan Arum, 2022). Teknik yang berfokus pada lingkungan adalah stres sebagai stimulus. Menurut definisi stimulus, stres adalah kekuatan yang memaksa orang untuk bereaksi terhadap tekanan. Menurut teori ini, stres merupakan hasil dari kombinasi stimulasi lingkungan dan respon pribadi (Wartono, 2017).

Sebagai hasil dari tindakan, kondisi, atau peristiwa lingkungan yang menempatkan seseorang di bawah terlalu banyak tekanan psikologis dan fisik, stres berkembang sebagai respons terhadap penyesuaian yang dipengaruhi oleh karakteristik individu dan proses psikologis Asih *et al.*, (2018). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa reaksi setiap orang dalam menghadapi stres kerja dapat berbeda-beda. Stres kerja disebabkan oleh tekanan lingkungan.

Sejak keinginan untuk efisiensi di tempat kerja dimulai, masalah stres kerja telah menjadi gejala yang signifikan untuk diperhatikan (Putra dan Sriathi 2019). Orang-orang mengalami kegugupan, kecemasan kronis, dan peningkatan ketegangan pada emosi, proses otak, dan kesehatan fisik mereka sebagai akibat dari stres kerja (Muznah dan Malwa 2016). Lebih jauh lagi, stres kerja sering kali menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, termasuk kelompok eksekutif (pekerja kerah putih) dan kelompok pekerja umum (pekerja kerah biru). Kesejahteraan fisik dan mental tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh stres kerja.

Hingga saat ini belum ada konsensus atau pemahaman bersama di antara para profesional mengenai batas atas stres. Stres didefinisikan oleh Baron dan Greenberd dalam Hidayati dan Harsono, (2021) sebagai respon emosional dan psikologis yang terjadi ketika tujuan-tujuan pribadi terhambat dan tidak dapat diatasi. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja disebabkan

oleh ketidakseimbangan antara sifat-sifat kepribadian karyawan dengan sifat-sifat kepribadian bagian-bagian dari pekerjaannya, dan hal itu dapat terjadi di lingkungan kerja manapun.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Adapun indikator yang bisa dijadikan acuan dari faktor-faktor stres untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan menurut Robbin dalam Guridno *et al.* (2021) yaitu:

1. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik kepribadian bawaan dan terorisme.

- a. Pertimbangkan masalah keluarga. Menurut penelitian nasional, orang-orang terus menempatkan nilai tinggi pada hubungan interpersonal dan kekeluargaan. Masalah hubungan yang menyebabkan stres bagi pekerja dan merembet ke tempat kerja termasuk masalah pernikahan, keretakan hubungan, dan masalah disiplin anak.
- b. Masalah ekonomi. Salah satu jenis kesulitan pribadi yang dapat membuat pekerja stres dan mengalihkan perhatian mereka dari pekerjaan mereka adalah kesulitan yang disebabkan oleh mereka yang tidak mampu mengelola sumber daya keuangan mereka.
- c. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

2. Faktor Organisasi

Stres dapat disebabkan oleh berbagai hal di perusahaan. Beban kerja yang terlalu berat, manajer yang menuntut dan tidak peka, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tanpa kesalahan, dan rekan kerja yang tidak bersahabat. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

- a. Tuntutan peran mengacu pada tekanan yang diberikan kepada seseorang karena peran spesifik yang mereka mainkan dalam organisasi. Konflik peran menghasilkan ekspektasi yang mungkin sulit dipenuhi. Ketika karyawan diminta untuk melakukan lebih banyak tugas daripada waktu yang mereka miliki, maka akan muncul kelebihan peran. Ketika karyawan tidak yakin dengan apa yang harus mereka selesaikan dan persyaratan peran tidak jelas, maka akan muncul ambiguitas peran.
- b. Tekanan yang ditimbulkan oleh rekan kerja disebut tuntutan interpersonal. Interaksi interpersonal yang buruk dan kurangnya dukungan rekan kerja dapat menimbulkan stres, terutama bagi pekerja dengan tuntutan sosial yang tinggi.
- c. Struktur organisasi menentukan tingkat divisi di dalam perusahaan, beratnya aturan dan regulasi, dan lokasi pengambilan keputusan. Faktor pemicu stres termasuk peraturan yang terlalu ketat dan kurangnya masukan dari karyawan dalam pengambilan keputusan penting.

3. Faktor Lingkungan

Ada beberapa indikator dari faktor lingkungan yang mendukung terjadinya stres yaitu:

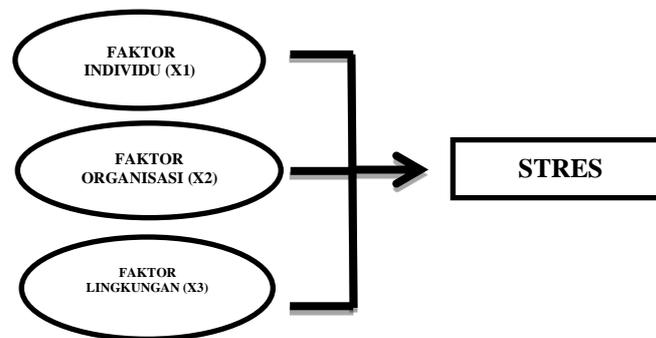
- a. perubahan dalam lingkungan komersial dapat menyebabkan ambiguitas ekonomi. Orang menjadi lebih khawatir tentang kesejahteraan mereka jika ekonomi menderita.
- b. Ambiguitas politik. Berbagai kelompok yang tidak puas dengan keadaan mereka sering berdemonstrasi di lingkungan politik yang bergejolak, seperti Indonesia. Kejadian seperti itu bisa saja membuat orang tidak nyaman. seperti penundaan karyawan untuk pergi ke tempat kerja karena penutupan jalan yang disebabkan oleh protes atau pemogokan yang memengaruhi angkutan umum.
- c. kemajuan teknologi. Hotel memasang teknologi baru atau mengembangkan sistem baru sebagai hasil dari peningkatan teknologi yang cepat. hal ini memaksa anggota staf untuk memulai dari awal dan beradaptasi.
- d. Di abad ke-21, terorisme adalah bentuk tekanan lingkungan yang terus berkembang, seperti runtuhnya World Trade Center yang disebabkan oleh teroris, yang membuat orang Amerika merasa terancam dan tertekan.

3. METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif dan merupakan contoh penelitian asosiatif kausal, yang menyatakan bahwa satu atau lebih variabel lain yang mempengaruhi, menentukan, dan menyebabkan kondisi suatu variabel (Stuti, Khoiron, dan Achmad 2020). Metode kuantitatif diartikan sebagai prosedur penelitian yang berlandaskan pada aliran positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik (Sugiyono, dalam Sohibun dan Ade 2017). Teknik-teknik ini digunakan untuk mengevaluasi hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti melakukan penelitian di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Sungguminasa untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk kantor cabang Sungguminasa yang berjumlah 83 orang. Ukuran sampel penelitian ini, yang sama dengan jumlah populasi yang kecil yaitu 83 partisipan, dipilih untuk merefleksikan hal ini.

Pada penelitian ini pengolahan data dilakukan menggunakan alat analisis statistic SPSS dan mengumpulkan data yang berasal dari kuesioner dan survei langsung terhadap subjek penelitian, serta sumber sekunder yang diperoleh secara tidak sengaja dari bahan yang berhubungan dengan penelitian. Analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik digunakan dalam analisis data penelitian ini untuk menjamin bahwa persamaan garis regresi bersifat linier dan dapat digunakan (valid).

Gambar 1. Kerangka Model Penelitian



Keterangan gambar :

-  = Variabel X1,X2,X3 (Variabel bebas)
-  = Variabel Y (Variabel terikat)
-  = Hubungan antara variabel X dan Y

4. HASIL DAN DISKUSI

Hasil Pengujian Validitas

Uji validitas mengevaluasi seberapa baik alat pengukur dapat menangkap esensi dari gejala atau kejadian yang diukur. Butir pertanyaan, pernyataan, atau indikator dianggap sah jika r hitung melebihi r tabel dan nilainya positif Ghozali, 2013 dalam (Afni 2021). Pada tingkat signifikansi 5%, pernyataan dianggap sah jika r hitung > dari r tabel. Tabel 1 di bawah ini menunjukkan hasil keseluruhan uji validitas:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

NO	VARIABEL/INDIKATOR	r Hitung	r Tabel	KETERANGAN
	Faktor Individu X1			
1	1	0.662	0.216	Valid
2	2	0.567	0.216	Valid
3	3	0.593	0.216	Valid
	Faktor Organisasi X2			
	1	0.380	0.216	Valid
5	2	0.607	0.216	Valid
6	3	0.477	0.216	Valid

7	4	0.638	0.216	Valid
8	Faktor lingkungan X3			
9	1	0.585	0.216	Valid
10	2	0.451	0.216	Valid
11	3	0.712	0.216	Valid
12	4	0.426	0.216	Valid
13	Stres Kerja Y			
14	1	0.438	0.216	Valid
15	2	0.606	0.216	Valid
16	3	0.458	0.216	Valid
17	4	0.686	0.216	Valid
18	5	0.479	0.216	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil dari masing-masing item dapat dilihat $> 0,216$, menunjukkan bahwa semua item dari variabel penelitian valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diberikan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Hal ini dikarenakan semua item variabel penelitian memiliki r hitung $> r$ tabel pada taraf signifikan 5% ($= 0,05$) dan $n = 81$ ($n = 83-2$) diperoleh r tabel = $0,216$.

Hasil pengujian regresi

Ketika nilai dari variabel independen faktor stres diubah, dinaikkan, atau diturunkan, analisis regresi digunakan untuk meramalkan seberapa besar nilai dari variabel dependen, yaitu stres kerja, akan berubah. Berikut adalah hasil regresi berganda yang ditunjukkan pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Hasil pengujian Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	,960	,260		3,693
individu	,235	,026	,139	9,124
organisasi	,649	,052	,570	12,393
lingkungan	,376	,055	,338	6,798

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas, hasil perhitungan faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan terhadap stres kerja dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut:

$$Y = 0.960 + 0.235 X_1 + 0.649 X_2 + 0.376 X_3$$

Keterangan:

Y = Stres kerja

X1 = Faktor individu

X2 = Faktor organisasi

X3 = Faktor lingkungan

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta persamaan yang diberikan adalah 0,960. Grafik ini menunjukkan bahwa stres kerja sama dengan 0,960 jika X1 (faktor individu), X2 (faktor organisasi), dan X3 (faktor lingkungan) konstan atau $X = 0$.
- Nilai koefisien sebesar 0.235 menunjukkan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstan, hal ini mengindikasikan bahwa jika faktor individu untuk perusahaan meningkat sebesar 1%, maka stres kerja juga akan meningkat sebesar variabel pengali sebesar 0.235.
- ditampilkan nilai koefisien sebesar (0.649). Dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstan, hal ini berarti bahwa jika karakteristik organisasi pada perusahaan tumbuh sebesar 1%, maka stres kerja juga akan meningkat sebesar variabel pengali 0.649.
- Nilai koefisien 0,376 berarti, jika variabel independen lainnya dianggap konstan, maka stres kerja akan meningkat sebesar variabel pengali 0,376 jika tingkat faktor lingkungan meningkat 1%.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($sig < 0.05$).

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji t (secara parsial)

Variabel Bebas	t hitung	Sig. T
Individu (X1)	9,124	0.000
Organisasi (X2)	12,393	0.000
Lingkungan (X3)	6,798	0.000

Berdasarkan table 3, hasil pengujian semua variable bebas menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} berarti semua variabel faktor-faktor berpengaruh terhadap stres kerja. Penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di bank memiliki kompleksitas yang tinggi dalam hal faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Seperti yang ditunjukkan pada tabel 4, nilai R square yang disesuaikan menentukan koefisien determinasi.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,995 ^a	,991	,990	.250	1,981

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi stres kerja diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,991. Hal ini berarti bahwa variabel dependen (Y) yaitu stres kerja dijelaskan oleh seluruh variabel independen yaitu faktor individu (X1), faktor organisasi (X2), dan faktor lingkungan (X3), dengan sisanya sebesar 0,9% dijelaskan oleh komponen-komponen yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Temuan dari uji statistik menunjukkan bahwa semua variabel, yang diambil secara terpisah, memiliki dampak positif secara parsial dan substansial terhadap variabel dependen. Ketiga variabel independen memiliki efek interaksi yang positif dan substansial, yang berarti bahwa semakin besar variabel orang, organisasi, dan lingkungan, semakin besar pula dampaknya terhadap stres kerja karyawan. Kesimpulan tersebut konsisten dengan hipotesis yang diajukan. Temuan dari penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Berikut ini adalah penjelasan mengenai pengaruh masing-masing variabel.

Pengaruh faktor individu terhadap stres kerja karyawan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa setiap variabel, jika dilihat secara individu, memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Interaksi antara ketiga faktor independen tersebut bernilai positif dan signifikan, artinya semakin besar pengaruh variabel orang, organisasi, dan lingkungan, maka akan semakin berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan teori yang disarankan. Penjelasan mengenai pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat di bawah ini. Dukungan sosial diperlukan untuk meminimalisir stres kerja, terutama dari orang-orang terdekat karyawan, seperti keluarga, rekan kerja, atasan, atau individu lainnya. Seperti yang

dikemukakan oleh (Ridwan *et al.*, 2020), komunikasi yang efektif dengan semua pihak yang berkepentingan sangat diperlukan untuk memperoleh dukungan sosial.

Pengaruh faktor organisasi terhadap stres kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, karakteristik organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang baik terhadap stres kerja karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua terbukti kebenarannya. Hal ini disebabkan karena stres yang dimiliki oleh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Sungguminasa ketika diberikan tugas dan tanggung jawab yang lebih banyak dari waktu yang dimiliki. Karyawan dapat mengalami stres sebagai akibat dari kurangnya dukungan sosial dari rekan kerjanya. Tuntutan tugas, ekspektasi peran, tuntutan interpersonal, dan struktur organisasi merupakan beberapa karakteristik organisasi yang sangat berpengaruh terhadap stres di tempat kerja. Menurut penelitian (Parashakti dan Ekhsan 2022), atasan merupakan elemen yang paling berpengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa faktor organisasi memiliki pengaruh yang positif dan cukup besar terhadap stres kerja karyawan. Pekerjaan dan beban kerja yang banyak, serta tuntutan yang berlebihan dari berbagai pihak menyebabkan stres kerja.

Pengaruh faktor lingkungan terhadap stres kerja Karyawan

Temuan dari uji parsial menunjukkan bahwa "faktor lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan." Hal ini dikarenakan karyawan Kantor Cabang Sungguminasa PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. meyakini bahwa kemajuan teknologi yang semakin pesat memaksa karyawan untuk berusaha keras menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut, dan belum lagi ditambah dengan adanya penambahan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tepat waktu, hal ini menyebabkan tingkat stres kerja karyawan semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian (Handayani dan Daulay 2021) mengenai dampak lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa elemen lingkungan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap stres kerja dan tingkat stres karyawan dipengaruhi oleh faktor lingkungan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan di lingkungan bank. Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor ini dapat memberikan wawasan berharga bagi perusahaan dalam mengelola kesejahteraan karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Namun, seperti setiap penelitian, penelitian ini juga memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasilnya. Kesadaran akan keterbatasan-keterbatasan ini akan membantu menghindari kesimpulan yang berlebihan dan memahami batasan-batasan dalam generalisasi temuan. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga dalam pemahaman kita tentang stres kerja dan faktor-faktor yang terkait dengannya di lingkungan bank, sambil tetap mempertimbangkan konteks yang lebih luas dan keterbatasan penelitian.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Dengan mengidentifikasi variabel-variabel yang berkaitan dengan stres kerja, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam mengembangkan strategi dan kebijakan yang berfokus pada kesejahteraan karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan landasan bagi perusahaan untuk mengimplementasikan langkah-langkah yang tepat dalam mengurangi stres kerja, meningkatkan kualitas lingkungan kerja, dan meningkatkan produktivitas serta kepuasan karyawan.

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi yang dilakukan terhadap hipotesis pertama, pengaruh lingkungan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap stres kerja karyawan. Hal ini dikarenakan hasil temuan penelitian menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Sungguminasa memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap stres kerja karyawan.
2. PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Stres kerja karyawan Kantor Cabang Sungguminasa dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, sesuai dengan hasil uji regresi yang dilakukan terhadap hipotesis kedua.

3. PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Stres kerja karyawan Kantor Cabang Sungguminasa dipengaruhi oleh elemen-elemen tertentu, sesuai dengan temuan uji regresi pada hipotesis ketiga.

Dengan menyelidiki aspek-aspek tertentu yang berhubungan dengan stres kerja, penelitian ini juga dapat memberikan pandangan yang lebih luas tentang cara organisasi dapat merancang tugas, manajemen, dan dukungan yang lebih baik bagi karyawan mereka. Implikasi dari temuan ini dapat melampaui lingkungan bank dan relevan untuk berbagai industri, mengingat pentingnya mengelola stres kerja sebagai bagian integral dari pengelolaan sumber daya manusia.

Saran

Kami menyarankan untuk memaksimalkan upaya-upaya untuk mengurangi stres di tempat kerja sehingga stres yang dialami berada pada tingkat yang ideal yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Untuk itu, kami menyarankan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, baik kesejahteraan finansial maupun non-finansial, meningkatkan komunikasi organisasi yang efektif baik secara formal maupun informal, mengkaji dan memperhatikan ekspektasi karyawan mengenai teknik penilaian kinerja, meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaannya, mengadakan pelatihan-pelatihan yang bersifat simultan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afni, Y. (2021). "Pengaruh Efektivitas Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi." *Juhanperak* 2(3): 882–99.
- Al Idrus, S., & MM, M. A. (2021). *Kualitas Pelayanan dan Keputusan Pembelian: Konsep dan Teori*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Asih, G.Y., Widhiastuti.H., Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. 1st ed. Semarang: Semarang University Press.
- Dewi, I. G. A. R. P., & Jayanti, L. S. E. (2021). Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu Pada Stress Kerja Dan Dampaknya Terhadap Perilaku Reduksi Kualitas Audit. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(1), 25-30.
- Guridno, E., & Efendi, S. (2021). *The Effect of Organizational Climate, Work Stress, and Conflict on Motivation and Its Impact on the Performance of Labor Inspectors at the Directorate General of Labor Inspection*. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research* vol 5(4), 189-201. www.ajhssr.com.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Sintesa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(1): 544–48.
- Handoko, D.S., & Rambe, M.F. (2018). "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 31–45. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2238>.
- Hidayati, L. N., & Harsono, M. (2021). Tinjauan literatur mengenai stres dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(1), 20-30.
- I Wayan, Yasa. (2017). "Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali." *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1): 38–57.
- Indah, R., & Purnama, B. (2021). "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Sopir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen." *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)* 18(2): 101–107.
- Juliana, M. ., Camelia, A. ., & Rahmiwati, A. . (2018). Analisis Faktor Risiko Kelelahan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Arwana Anugrah Keramik, Tbk. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 53–63. <https://doi.org/10.26553/jikm.2018.9.1.53-63>.
- Johanesa, A.A., Julius, & Chusairi, A. (2022). "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Tingkat Stres Pada Karyawan Kontrak di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1(6).
- Kaunang, V. D., Buanasari, A., & Kallo, V. (2019). Gambaran tingkat stres pada lansia. *Jurnal Keperawatan*, 7(2).

- Liftyawan, K. S., Hadi, F. S., & Agustina, T. S. (2020). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga kelelahan emosional dan stres kerja terhadap kinerja. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 1-16.
- Mulyana, K., & Defrizal, D. (2022). Upaya Mengatasi Stres Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Home Credit Cabang Bandar Lampung. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(6), 847-856.
- Muzakki, M., & Arum, F. F. (2022). Workload, Work Stress, And Work Environment Are Essential Predictors Of Teacher Wellbeing: Empirical Study. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(2), 1-14.
- Parashakti, R.D., & Ekhsan, M. (2022). "Peran Burnout Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5(1): 365–73.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Putri, F. S., Azhaari, A. D., Laili, F. N., & Wijayanti, R. (2021, May). Analisis perbedaan tanggung jawab sosial dan lingkungan sebelum dan selama pandemi covid-19 pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. In *Prosiding University Research Colloquium* (pp. 462-469).
- Sohibun., & Ade, F.Y. (2017). "Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Virtual Class Berbantuan Google Drive." *Tadris: Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah* 2(2): 121.
- Stuti, A., Khoiron, A., & Achmad, T. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish (Group Penerbit CV Budi Utama).
- Tampombebu, A. T. V., & Wijono, S. (2022). "Resiliensi Dan Stres Kerja Pada Karyawan Yang Bekerja Di Masa Pandemi Covid-19." *Bulletin of Counseling and Psychotherapy* 4(2).
- Wartono, T. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)*.
- Yulianti, P., Ariska, R., & Masruri. (2022). "Kewenangan Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Pasca Uu No. 3 Tahun 2006 Tentang Peradilan Agama." *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya* 1(2): 265–77.