



HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDUAL DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN MEDAN TAHUN 2023

Pebriyanti Siagian^{1✉}, Donal Nababan², Evawani Silitonga³, Mido Ester Sitorus⁴, Mindo Tua Siagian⁵
^{1,2,3,4,5}Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Sari Mutiara Indonesia
pebriyantisiagian88@gmail.com

Abstrak

Stres kerja yang berlebihan dapat berpengaruh negatif pada kinerja karyawan, sebab itu diperlukan upaya untuk mencegah dan mengatasi hal ini, termasuk dengan menggunakan sumber daya positif di sekitar pekerja, yaitu dengan dukungan sosial. Lingkungan kerja merupakan sebagian dari komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap stres kerja pegawai Fakultas Kedokteran Universitas HKBP Nommensen. Penelitian ini menggunakan metode survey analitik dengan pendekatan Cross Sectional. Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2023 sampai dengan Desember 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen dan Pegawai Fakultas Kedokteran Universitas HKBP Nommensen Medan yaitu sebanyak 57 orang. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan pencahayaan (0,050), kebisingan (0,022), suhu (0,006) dan lama kerja (0,003) dengan stress kerja pegawai, tidak ada hubungan umur (0,160) dan pendidikan (0,160) dengan stres kerja pegawai Fakultas Kedokteran Universitas HKBP Nommensen Tahun 2023.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Stres Kerja*

Abstract

Excessive work stress can have a negative effect on employee performance, therefore efforts are needed to prevent and overcome this, including by using positive resources around workers, namely social support. The work environment is one of the most important components when employees carry out work activities. Paying attention to a good work environment will create working conditions that are able to provide motivation to work, which will have an influence on employee enthusiasm for work. The purpose of this research is to determine the relationship between the work environment and individual characteristics on work stress of employees at the Faculty of Medicine, HKBP Nommensen University. This research uses an analytical survey method with a cross-sectional approach. This research was conducted from August 2023 to December 2023. The population in this research is lecturers and staff at the Faculty of Medicine, HKBP Nommensen University, Medan, namely 57 people. The results of the study showed that there was a relationship between lighting (0.050), noise (0.022), temperature (0.006) and length of work (0.003) with employee work stress, there was no relationship between age (0.160) and education (0.160) with employee work stress at the Faculty of Medicine. HKBP University Nommensen 2023.

Keywords: *Work Environment, Individual Characteristics, Work Stress*

✉Corresponding author :

Address : Universitas Sari Mutiara Indonesia

Email : pebriyantisiagian88@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan jaman yang semakin cepat diiringi persaingan yang sangat ketat dan ketidakpastian yang tinggi saat ini, menimbulkan banyaknya tuntutan-tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi oleh para karyawan di lingkungan kerja mereka. Tuntutan-tuntutan yang berlebihan dari organisasi tersebut dapat menyebabkan timbulnya suatu tekanan tersendiri bagi karyawan. Tekanan-tekanan yang timbul dan dibiarkan terus berlarut-larut akan menyebabkan timbulnya kecemasan bagi karyawan. Dampak yang timbul dari kecemasan yang sering dialami oleh karyawan pada khususnya disebut stres. Stres adalah kecemasan, atau ketegangan fisik yang terjadi ketika tuntutan yang diberikan pada seorang individu dianggap melebihi kemampuan penyesuaiannya.

Stres adalah tekanan yang berpengaruh terhadap keadaan fisik ataupun psikis, tekanan tersebut adalah keadaan yang dapat bersumber dari dalam ataupun dari luar diri seseorang (Cahyono, dalam Purbaningrat, 2015). Stres kerja dapat digambarkan sebagai rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh individu yang kemampuan sumber daya mereka tidak dapat diatasi dengan tuntutan, peristiwa dan situasi di tempat kerja mereka. Stres apabila dibiarkan maka akan mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja. Higgins (dalam Umar, 2015) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stres dan kinerja, sejumlah besar riset telah menyelidiki hubungan stres terhadap kinerja disajikan dalam model stres - kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum Yerkes Podson (Mas'ud, 2017).

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan atau pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan. Karena dalam menjalankan pekerjaannya karyawan akan berinteraksi langsung dengan lingkungan kerja yang berada di setiap bagian perusahaannya. Jadi lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap stres yang akan diterima karyawan atau dapat diartikan juga bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk dapat mengontrol atau meminimalkan stres yang diterima oleh karyawan. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan baik maka akan dapat mengurangi tingkat stres, disamping itu

lingkungan kerja yang baik akan dapat mengurangi kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja (Sedarmayanti, 2010).

Lingkungan kerja merupakan sebagian dari komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Rizki (2016), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, bahan yang dihadapi, lingkungan, metode kerja yang berada disekitar pekerjaan serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok. Selain itu, menurut Nitisemito dalam Sunyoto (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan.

Penelitian Robin dan Hoki (2018) dengan judul "Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Red Ribbon Indonesia" menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif tak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Sepang, dkk (2017) dengan judul "Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenang cemerlang Press" menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga di dukung dengan penelitian Mohammad AL (2018) tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta" hasil penelitian menunjukkan bahwa terbukti bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap stres kerja, dengan nilai koefisien korelasi 0,779 atau dapat dikatakan mempunyai tingkat pengaruh yang kuat.

Penelitian Mariella Pantouw (2020) tentang "Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Galesong Prima" penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi Lingkungan Kerja akan mengakibatkan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap stres kerja pegawai Fakultas Kedokteran Universitas HKBP Nommensen.

METODE

Desain pada penelitian ini adalah metode *survey analitik* dengan pendekatan *Cross Sectional*. Penelitian ini dilakukan di Fakultas Kedokteran Universitas HKBP Nommensen Medan yang dilaksanakan bulan Agustus 2023 sampai dengan Desember 2023.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dosen dan pegawai Fakultas Kedokteran Universitas HKBP Nommensen. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling yaitu keseluruhan populasi yaitu sebanyak 57 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hubungan Pencahayaan Dengan Stres Kerja Pegawai Fakultas Kedokteran Universitas HKBP Nommensen Tahun 2023

Pencahayaan	Stres Kerja						Total		P value
	Ringan		Sedang		Berat		f	%	
	F	%	f	%	f	%			
Normal	13	35,1	22	59,5	2	5,4	37	100	0,050
Tidak Normal	2	10,0	14	70,0	4	20,0	20	100	
Total	15	26,3	36	63,2	6	10,5	57	100	

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pencahayaan normal sebanyak 37 (100%) diantaranya stress ringan 13 (35,1%), stress sedang 22 (59,5%) dan stress berat 2 (5,4%). Sedangkan pencahayaan Tidak normal sebanyak 20 (100%) diantaranya stress ringan 2 (10,0%), stress sedang 14 (70,0%) dan stress berat 4 (20,0%) dan hasil uji chi-square diperoleh nilai pvalue 0,050<0,05, yang artinya ada hubungan pencahayaan dengan stress kerja.

Pencahayaan atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

Tabel 2. Hubungan Kebisingan Dengan Stres Kerja Pegawai Fakultas Kedokteran Universitas HKBP Nommensen Tahun 2023

Kebisingan	Stres Kerja						Total		P value
	Ringan		Sedang		Berat		F	%	
	f	%	f	%	f	%			
Normal	9	45,0	11	55,0	0	0	20	100	0,022
Tidak Normal	6	16,2	25	67,6	6	16,2	37	100	
Total	15	26,3	36	63,2	6	10,5	57	100	

Berdasarkan hasil penelitian bahwa tingkat kebisingan normal sebanyak 20 (100%) diantaranya pegawai yang mengalami stress ringan 9 (45,0%), stress sedang 11 (55,0%) dan stress berat 0%. Sedangkan kebisingan Tidak Normal sebanyak 37 (100%) diantaranya yang mengalami stress ringan 6 (16,2%), stress sedang 26 (67,6%) dan stress berat 6 (16,2%). Berdasarkan hasil uji chi-square diperoleh nilai pvalue 0,022<0,05, yang artinya ada hubungan kebisingan dengan stress kerja.

Potensi kerusakan alat pendengaran yang disebabkan oleh sumber kebisingan tidak hanya tergantung pada levelnya namun juga pada durasinya. Penerimaan intensitas kebisingan tinggi dan lama akan menyebabkan kerusakan alat pendengaran secara permanen.

Tabel 3. Hubungan Suhu Udara Dengan Stres Kerja Pegawai Fakultas Kedokteran Universitas HKBP Nommensen Tahun 2023

Suhu Udara	Stres Kerja						Total		P value
	Ringan		Sedang		Berat		f	%	
	f	%	f	%	f	%			
Normal	11	44,0	14	56,0	0	0	20	100	0,006
Tidak Normal	4	12,5	22	68,8	6	18,8	37	100	
Total	15	26,3	36	63,2	6	10,5	57	100	

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa suhu udara Normal sebanyak 20 (100%) diantaranya pegawai yang mengalami stress ringan 11 (44,0%), stress sedang 14 (56,0%) dan berat 0%. Sedangkan suhu udara Tidak Normal sebanyak 37 (100%) diantaranya stress ringan 4 (12,5%), sedang 14 (56,0%) berat 6 (18,8%), dengan hasil uji chi-square 0,006 atau < 0,05 yang artinya ada hubungan suhu udara dengan stress kerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No 1077 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyehatan Udara dalam Ruang Rumah, suhu adalah panas atau dinginnya udara yang dinyatakan dengan satuan derajat tertentu. Suhu udara dibedakan menjadi dua antara suhu kering dan suhu basah.

Suhu kering yaitu suhu yang ditunjukkan oleh termometer suhu ruangan setelah diadaptasikan selama kurang lebih sepuluh menit, umumnya suhu kering antara 24 - 34°C dan suhu basah, yaitu suhu yang menunjukkan bahwa udara telah jenuh oleh uap air, umumnya lebih rendah daripada suhu kering, yaitu antara 20 – 25°C.

Tabel 4. Hubungan Umur Dengan Stres Kerja Pegawai Fakultas Kedokteran Universitas HKBP Nomensen Tahun 2023

Umur	Stres Kerja								P value
	Ringan		Sedang		Berat		Total		
	F	%	f	%	f	%	f	%	
<20 Tahun	0	0	1	50	1	50	2	100	0,160
>20 Tahun	15	27,3	35	63,6	5	9,1	55	100	
Total	15	26,3	36	63,2	6	10,5	57	100	

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa umur pegawai lebih kecil atau sama dengan 20 tahun sebanyak 2 orang (100%) diantaranya stress ringan 0%, stress sedang 1 orang (50%) dan stress berat 1 orang (50%). Sedangkan umur pegawai diatas 20 tahun sebanyak 55 orang (100%) diantaranya yang mengalami stress ringan 15 orang (27,3%), stress sedang 35 orang (63,6%) dan stress berat sebanyak 5 orang (9,1%), dengan hasil uji chi-square 0,160 atau < 0,05 yang artinya tidak ada hubungan umur dengan stress kerja.

Hubungan antara usia dan kinerja menjadi isu penting yang semakin banyak dibicarakan dalam dekade yang akan datang. Ada tiga alasan yang mendasari pernyataan itu, yakni pertama adanya kepercayaan bahwa kinerja menurun dengan bertambahnya usia. Kedua, adanya realitas bahwa pekerja berumur tua semakin banyak. Ketiga, peraturan di suatu negara untuk berbagai maksud dan tujuan, umumnya mengatur batas usia pensiun. Umur adalah sesuatu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai saat beberapa tahun. Pada umumnya usia yang telah lanjut kemampuan fisiknya juga menurun. Proses menjadi tua akan disertai kurangnya kemampuan kerja oleh karena perubahan-perubahan pada fungsi fungsi tubuh, sistem kardiovaskuler dan hormonal. Semakin tua umur seseorang, maka kebutuhan energi semakin menurun (Suma'mur, 2019).

Tabel 5. Hubungan Pendidikan Dengan Stres Kerja Pegawai Fakultas Kedokteran Universitas HKBP Nomensen Tahun 2023

Pendidikan	Stres Kerja						Total		P value:
	Ringan		Sedang		Berat				
	F	%	f	%	f	%	f	%	
SMA	0	0	1	50%	1	50%	2	100	0,160
Perguruan Tinggi	15	27,3	35	63,6	5	9,1	55	100	
Total	15	26,3	36	63,2	6	10,5	57	100	

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pendidikan SD dan SMP 0%, pendidikan SMA sebanyak 2 orang (100%) diantaranya stress ringan 0%, stress sedang 1 orang (50%) dan stress berat 1 orang (50%). Sedangkan pegawai dengan pendidikan perguruan tinggi sebanyak 55 orang (100%) diantaranya mengalami stress ringan 15 (27,3%), stress berat 35 (63,6%) dan stress berat 5 (9,1%), dengan hasil uji chi-square 0,160 atau > 0,05 yang artinya tidak ada hubungan pendidikan dengan stress kerja.

Menurut Herman H. Horne berpendapat pendidikan harus dipandang sebagai suatu proses penyesuaian diri manusia secara timbal balik dengan alam sekitar, dengan sesama manusia, dengan tabiat tertinggi dari kosmos. Dalam pengertian alamiah yang luas, proses kependidikan tersebut menyangkut proses seseorang menyesuaikan dirinya dengan dunia sekitarnya.

Tabel 6. Hubungan Lama Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai Fakultas Kedokteran Universitas HKBP Nomensen Tahun 2023

Lama Kerja	Stres Kerja						Total		P value
	Ringan		Sedang		Berat				
	F	%	f	%	f	%	f	%	
<10 Tahun	14	43,8	15	46,9	3	9,4	32	100	0,003
>10 Tahun	1	4,0	21	84,0	3	12,0	25	100	
Total	15	26,3	36	63,2	6	10,5	57	100	

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa lama kerja dibawah atau sama dengan 10 tahun sebanyak 32 orang (100%), diantaranya pegawai yang mengalami stress kerja ringan 14 (43,8%), stress ringan sedang 15 (46,9%), stress berat 3 (9,4%). Sedangkan lama kerja diatas 10 tahun sebanyak 25 orang (100%) diantaranya stress pegawai ringan 1 (4,0%), stress sedang 21 (84,0%) dan berat 3 (12,0%). Dengan uji chi-square 0,003 atau <0,05, yang artinya ada hubungan lama kerja dengan stress kerja.

Demi menjaga kelangsungan hidup, setiap organisasi tentunya menginginkan para pegawainya terus berkarya selama masa kerjanya.

Penempatan tenaga kerja oleh manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu departemen sumber daya manusia harus berhati – hati dalam memilih tenaga kerja yang benar – benar sesuai dengan pekerjaan yang akan diberikan. Apabila tenaga kerja yang ditempatkan dapat bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan akan menjadi optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan:

1. Ada hubungan pencahayaan dengan stress kerja pegawai pegawai Fakultas Kedokteran Universitas HKBP Nomensen Tahun 2023
2. Ada hubungan kebisingan dengan stress kerja pegawai pegawai Fakultas Kedokteran Universitas HKBP Nomensen Tahun 2023
3. Ada hubungan suhu udara dengan stress kerja pegawai pegawai Fakultas Kedokteran Universitas HKBP Nomensen Tahun 2023
4. Tidak Ada hubungan umur dengan stress kerja pegawai pegawai Fakultas Kedokteran Universitas HKBP Nomensen Tahun 2023
5. Tidak Ada hubungan pendidikan dengan stress kerja pegawai pegawai Fakultas Kedokteran Universitas HKBP Nomensen Tahun 2023
6. Ada hubungan Lama Kerja dengan stress kerja pegawai pegawai Fakultas Kedokteran Universitas HKBP Nomensen Tahun 2023

DAFTAR PUSTAKA

- Mariskha Z. (2016) dikutip dari Achmad Sobirin. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja di PT. Madubaru Yogyakarta; 2022
- Maqsood. (2011). Work Environment, Burnout, Organizational Commitment, And Role Of Personal Variables As Moderators. National Institute Of Psychology. Quaid-i-Azam University: Islamabad
- Markey dkk (2012). *The impact of the quality of the work environment on employees' intention to quit*. Faculty of Business and Law.
- Noordiansah, 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang", Universitas Brawijaya, Malang
- Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja Mandig Maju. Jakarta Sandra Rampisela. Hubungan Kondisi Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Personal Dengan Stres Kerja Pegawai Rumah Tahanan Amurang Tahun 2018
- Robin & Hoki L. 2018. 'Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Red Ribbon Indonesia', Jurnal Ilmiah Smart Volume II No.2, Desember 2018, pp. 52-59
- Sari I.L., Lengkong V.P.K., & Sepang J.L. 2017. 'Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press', Jurnal EMBA Volume 5 No.3 September 2017
- Sri Kandi A, 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi Dan Gardu Induk Jeneponto
- Susilawati.(2013). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Buton. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Sutrisno, E. 2016. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadamedia Group. wi Tirta Perwitasari, d. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkatan Stres pada Tenaga Kesehatan di RS Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2015. Jurnal Cerebellum , Volume 2
- Sari, D. A. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai Kabupaten Bandung. Jurnal Ilmu Manajemen, 1-11.
- Nuryasin, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . Jurnal Administrasi Bisnis, 52-60.
- Yoga, 2014. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. Universitas Diponegoro, Semarang