

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL FACTORS, INDIVIDUAL FACTORS, AND ENVIRONMENTAL FACTORS ON EMPLOYEE WORK STRESS IN THE REGIONAL OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS OF NTB PROVINCE

Titin Windiasari¹, Ahmad Ridho Hidayat²

^{1,2} Universitas Islam Al-Azhar

Email: windiasari@unizar.ac.id¹, ahmadridho@unizar.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to reveal the influence of organizational, individual, and environmental factors, either partially or simultaneously, on employee job stress at the Regional Ministry of Religious Affairs in West Nusa Tenggara Province and to identify the dominant factors affecting the job stress. The population of the study encompassed 123 employees of the Regional Ministry of Religious Affairs in West Nusa Tenggara Province. The study employed a census method for data collection and multiple-linear regression for data analysis. The results of this study indicate that organizational, individual, and work-environmental factors partially and simultaneously had significant influence on employee job stress at the Regional Ministry of Religious Affairs. Among other findings, the most dominant issue influencing employee job stress was the organizational factor. This study suggests that the head of the regional ministry maintained the job stress implemented at present. It is also suggested that the head direct his/her employees to synergize their work so that his/her policy could be understood by others. For further studies, the future researchers should add more variables, such as culture, organization, leadership and work-load that may influence job stress.

KEYWORDS: Working Stress, Organizational Factor, Individual Factor, and Environmental Factors.

PENGARUH FAKTOR ORGANISASI, FAKTOR INDIVIDU DAN FAKTOR LINGKUNGAN TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI NTB

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari faktor organisasi, faktor individu, dan faktor lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB, serta untuk mengetahui faktor yang dominan mempengaruhi stres kerja. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB sebanyak 123 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor organisasi, faktor individu, dan faktor lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB dan diketahui faktor yang dominan mempengaruhi stres kerja karyawan adalah faktor organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat direkomendasikan kepada pimpinan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB agar mempertahankan pengelolaan stres kerja yang telah diimplementasikan saat ini. Selain itu pimpinan harus mengarahkan para karyawan agar selalu bersinergi dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat dipahami dan dimengerti oleh karyawan yang lain. Selanjutnya untuk peneliti yang akan datang, agar menambahkan variabel lainnya yang mempengaruhi stres kerja seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan beban kerja.

KATA KUNCI : Stres Kerja, Faktor Organisasi, Faktor Individu, dan Faktor Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan yang efisien dan efektif menjadi tuntutan di era globalisasi yang sarat dengan persaingan dan keterbatasan di segala bidang. Kenyataan tersebut menuntut profesionalisme sumber daya aparatur dalam pelaksanaan urusan pemerintahan. Hal ini sesuai dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyatakan bahwa sebagai unsur aparatur negara, pegawai negeri sipil harus memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Oleh karena itulah, sejalan dengan reformasi organisasi pemerintahan, maka berbagai perubahan di dalam birokrasi pemerintahan telah dilakukan dalam rangka mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi pemerintah, antara lain menurunkan tingkat stres pegawai.

Salah satu organisasi atau birokrasi pemerintah adalah Kementerian Agama. Seperti birokrasi di lembaga pemerintah RI lainnya, pada Kementerian Agama pun telah diluncurkan upaya-upaya untuk menurunkan tingkat stres pegawai dalam rangka pelaksanaan *good governance* seperti yang dilakukan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB. Sebagai pelaksana pemerintah di bidang urusan agama di wilayah Provinsi NTB, di dalam lingkup Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB masih banyak hal-hal yang menyebabkan stres kerja pada pegawai, salah satunya banyak terdapat kualifikasi pegawai yang tidak sesuai dengan jabatan yang ia duduki, sehingga hal tersebut akan berpengaruh pada fungsi jabatannya yang kurang kompetitif.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge dalam (Adisty dkk, 2013), stres adalah kondisi atau keadaan dinamis dimana

individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang diinginkan, yang konsekuensinya dianggap tidak pasti dan penting. Organisasi menuntut tanggung jawab yang tinggi, kualitas kerja yang baik, tuntutan tugas dan peran yang tinggi pula sehingga menimbulkan stress kerja pada karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB. Dengan tingginya tuntutan dalam organisasi tersebut dapat menimbulkan gejala seperti pegawai menjadi malas bekerja, tanggung jawab diabaikan, dan seringkali pegawai tidak berada di tempat pada saat jam kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif menyebabkan timbulnya stress kerja karyawan, misalnya dalam hal ini jika karyawan yang sudah bekerja lama belum menduduki jabatan, meskipun secara golongan sudah bisa, dapat menimbulkan beban stress karena melihat lingkungan kerja yang berbeda dengan rekan kerja yang sudah menduduki jabatan.

Di samping itu secara individu akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi *nervous*. Terdapat kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres. Menurut Luthans dalam (Utami dan Nayowan, 2016), disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal. Faktor stres yang mempengaruhi seorang individu adalah beban kerja, terbatasnya waktu kerja dan peran ganda. Pola kepribadian karyawan saat mengalami stres kerja berbeda-beda. Pengaruh karakteristik dari setiap individu di suatu organisasi menyebabkan pegawai merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Sebagai hasil dari adanya stres kerja pegawai mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti: mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur. Selain itu juga permasalahan seperti individu yang berimprovisasi dalam melakukan pekerjaannya di luar

standar yang sudah ditentukan, hasil kerjanya masih sangat kurang diapresiasi. Akibat indikasi terjadinya stress sangat mempengaruhi perilaku dari individu misalnya menjadi malas, kurang responsif dan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini akan memberikan dampak negatif bagi instansi pemerintah sehingga sangat perlu dilakukan untuk mengatasi hal tersebut.

Efektifitas kerja pegawai yang belum maksimal bahkan cenderung dikatakan rendah banyak ditemui pada instansi-instansi pemerintah, stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan individu berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB. Semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan maka akan menimbulkan rasa tertekan bagi para karyawan belum lagi dengan lingkungan kerja yang terdapat di dalam organisasi, sehingga hal ini akan sangat mudah menimbulkan rasa stres bagi para karyawan (Lahat, 2018). Mengingat besarnya pengaruh stres pada pegawai terhadap kinerjanya, pengelolaan terhadap stres itu sendiri harus mendapatkan perhatian dan kesungguhan dari pimpinan organisasi agar tujuan organisasi bisa lebih mudah dicapai.

Sehubungan dengan rumusan permasalahan penelitian tersebut di atas, maka tujuan penelitian tersebut di atas adalah:

- a) Untuk menganalisis pengaruh dari faktor organisasi terhadap stres kerja pada karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB.
- b) Untuk menganalisis pengaruh dari faktor individu terhadap stres kerja pada karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB.
- c) Untuk menganalisis pengaruh dari faktor lingkungan terhadap stres kerja pada karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB.

- d) Untuk menganalisis pengaruh dari faktor organisasi, faktor individu dan faktor lingkungan kerja secara simultan terhadap stres kerja pada karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB.

Untuk mengetahui variabel manakah diantara faktor organisasi, faktor individu dan faktor lingkungan yang paling dominan terhadap stres kerja karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang mengkaji hubungan dari satu atau dua variable lainnya (Sugiyono, 2009:78). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi pada satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat yang dalam penelitian ini variabel bebas terdiri dari faktor organisasi, individu dan lingkungan yang mempengaruhi variabel terikat yaitu stres kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang menjadi bawahan dari Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB dan dimana seluruh bawahan tersebut berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil sebanyak 123 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus. Hal ini dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian relatif kecil yaitu sebanyak 123 orang. Pengertian sensus menurut Sugiyono (2009:78) menyatakan bahwa sensus adalah teknik penentuan responden bila semua anggota populasi digunakan sebagai responden. Sehingga penulis mengambil responden menggunakan sensus dikarenakan jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum penilaian responden terhadap faktor organisasi pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB termasuk dalam kategori mendukung. Hal ini terlihat dari indikator faktor organisasi dimana desain struktur pekerjaan, kondisi kerja, tuntutan pekerjaan, tuntutan dan fungsi peran yang tinggi, dukungan sosial yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Barat tergolong dapat menimbulkan kecenderungan stres yang rendah pada setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan tabel di atas, pada umumnya persepsi responden setuju terhadap indikator-indikator faktor organisasi yang diterapkan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Secara umum penilaian responden terhadap faktor individu mendukung untuk menimbulkan stres pada karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB di dalam bekerja. Hal ini terlihat dari indikator faktor individu, dimana usia dalam bekerja, jenis kelamin, status perkawinan (duda/janda/single), masa kerja, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, dan latar belakang keluarga mendukung dalam mempengaruhi tingkat stres karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB di dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian mendukung terhadap faktor lingkungan dalam membentuk stres kerja karyawan. Terlihat pada indikator faktor lingkungan kerja bahwa bahan dan peralatan kerja yang disediakan, ruangan dan perlengkapan kerja, sistem penerangan, ventilasi, cahaya dan sirkulasi udara di tempat kerja, tingkat keamanan dan kenyamanan tempat kerja, hubungan kerja dengan rekan kerja yang dirasakan mendukung dalam mempengaruhi tingkat stres karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB dalam bekerja. Berdasarkan tabel di atas nilai faktor lingkungan tergolong dalam kategori mendukung untuk terjadinya stres kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa stres kerja pada karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB dipengaruhi oleh faktor lingkungan yang ada pada kantor tersebut sehingga cenderung mendukung dalam menimbulkan stres karyawan yang bekerja.

Secara umum stres karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB termasuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum penilaian karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB sebagai responden terhadap Stres Kerja termasuk dalam kategori Tinggi. Terlihat dengan jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner Faktor Organisasi, Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Kerja bahwa Stres Kerja dengan ketidakseimbangan fisik yang dirasakan mempengaruhi tingkat stres, ketegangan fisik yang dialami mempengaruhi tingkat stres, gangguan kesehatan yang dirasakan mempengaruhi tekanan stres, frustrasi yang tinggi mempengaruhi tingkat stres, kondisi sulit berkonsentrasi dan berpikir jernih memiliki pengaruh terhadap stres, karyawan yang sering meninggalkan pekerjaan merupakan indikasi tingkat Stres Kerja yang tinggi dan karyawan yang kurang berinteraksi dan berkomunikasi dengan rekan kerja merupakan indikasi tingkat stres yang tinggi pada karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB.

Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS diperoleh hasil seperti tabel berikut ini:

Tabel 1.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0.839	.417		2.012	.046
	X1	.321	.072	.349	4.469	.000
	X2	.253	.108	.200	2.345	.021
	X3	.089	.089	.241	45.62	.000

Sumber: Data Primer, diolah.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui persamaan regresi bentuk *Beta (B)* yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,839 + 0,321 (X_1) + 0,253 (X_2) + 0,255 (X_3)$$

Dari persamaan di atas tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut bahwa:

- a) Nilai konstanta pada persamaan tersebut sebesar 0,839 berarti bahwa apabila keseluruhan dari variabel Faktor Organisasi, Faktor Individu, dan Faktor Lingkungan diasumsikan tetap, maka nilai dari Stres Kerja karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB adalah sebesar 0,839 yang berarti Stres Kerja karyawan sangat rendah.
- b) Pengaruh Faktor Organisasi (X_1) terhadap Stres Kerja (Y), diperoleh nilai koefisien regresi Faktor Organisasi sebesar 0,321. Artinya untuk setiap peningkatan Faktor Organisasi sebanyak 1 satuan maka akan meningkatkan Stres Kerja karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB sebesar 0,321 satuan dengan asumsi variabel Faktor Individu dan Faktor Lingkungan tetap.
- c) Pengaruh Faktor Individu (X_2) terhadap Stres Kerja (Y) dimana diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,253. Artinya untuk setiap peningkatan Faktor Individu sebanyak 1 satuan maka akan meningkatkan Stres Kerja karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB sebesar 0,253 satuan dengan asumsi variabel Faktor Organisasi dan Faktor Lingkungan tetap.
- d) Pengaruh Faktor Lingkungan (X_3) terhadap Stres Kerja (Y) karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB, maka diperoleh nilai koefisien regresi Faktor Lingkungan sebesar 0,255. Artinya untuk setiap peningkatan Faktor Lingkungan sebanyak 1 satuan maka akan meningkatkan Stres Kerja karyawan sebesar 0,255 satuan dengan asumsi variabel Faktor Organisasi dan Faktor Individu tetap.

Selanjutnya untuk membuktikan signifikan atau tidaknya masing-masing variabel bebas tersebut, dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis Faktor Organisasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,469 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan $\alpha 0,05 = 1,979$. Artinya bahwa hipotesis observasi (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Faktor Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Stres Kerja karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB. Kedua variabel ini saling terkait dan searah, artinya Faktor Organisasi yang ada pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB dapat mempengaruhi tingkat stres kerja, dimana semakin tinggi pengaruh Faktor Organisasi akan semakin tinggi pula stres kerja karyawan.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda secara parsial terlihat bahwa nilai t_{hitung} pada variabel Faktor Individu memiliki nilai sebesar 2,345. Nilai t_{hitung} ini lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan $\alpha 0,05 = 1,979$ yang jauh lebih rendah dibandingkan dengan nilai t_{hitung} tersebut. Maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis observasi (H_0) ditolak. Artinya bahwa Faktor Individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Stres Kerja karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB. Ini berarti bahwa semakin tinggi pengaruh Faktor Individu akan semakin tinggi pula Stres Kerja karyawan.

Variabel Faktor Lingkungan Kerja memiliki nilai sebesar 2,862 nilai t_{hitung} ini lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan $\alpha 0,05 = 1,979$ yang jauh lebih rendah dibandingkan dengan nilai t_{hitung} tersebut. Maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis observasi (H_0) ditolak. Artinya bahwa Faktor Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Stres Kerja karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB. Semakin tinggi pengaruh Faktor Lingkungan Kerja akan semakin tinggi Stres Kerja karyawan.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan

menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	18.122	3	6.041	20.482	.000 ^b
	35.095	11	.295		
	53.216	12			
		2			

Sumber: Data Primer, diolah.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 20,482 dengan taraf signifikan 0,000. Apabila dibandingkan dengan F_{tabel} dengan 0,05 = 2,68 artinya hipotesis observasi (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dengan demikian dapat diartikan bahwa Stres Kerja pada karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB secara bersama-sama dipengaruhi oleh Faktor Organisasi, Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Kerja. Artinya apabila ketiga variabel bebas yang terdiri dari Faktor Organisasi, Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Kerja meningkat, maka Stres Kerja karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB juga akan meningkat dengan signifikan.

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas dan yang paling menentukan (dominan) pengaruhnya terhadap variabel terikat suatu model regresi linear maka digunakan *Standardized Coeficient Beta*, nilai ini digunakan untuk menguji hipotesis terakhir yaitu variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Stres Kerja (Priyatno, 2009:148). Tampak nilai yang tertinggi dari variabel (Faktor Organisasi, Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Kerja) terlihat pada variabel Faktor Organisasi sebesar 0,349 artinya terlihat bahwa yang mempengaruhi stres kerja secara dominan pada Karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Barat adalah faktor organisasi. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan Faktor Organisasi merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap Stres Kerja dapat diterima.

Koefisien determinasi (R^2) yaitu untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dari Faktor Organisasi, Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Kerja, dalam menerangkan variabel terikat yaitu Stres Kerja.

Tabel 3.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.324	.54306

Sumber: Data Primer, diolah.

Diketahui nilai $R = 0,584$ berarti hubungan antara variabel Faktor Organisasi, Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Kerja terhadap variabel Stres Kerja sebesar 58,4 persen. yang berarti memiliki hubungan yang erat. Semakin besar nilai R berarti hubungan akan

semakin erat. $R\ Square = 0,341$, hasil ini menunjukkan dari faktor organisasi, faktor individu dan faktor lingkungan kerja hanya mampu mempengaruhi variabel Stres Kerja sebesar 34,1 persen sementara sisanya sebesar 65,9 Persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

INTERPRETASI

Hasil pengujian hipotesis Faktor Organisasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari faktor organisasi terhadap stres kerja karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Gibson (2008:350) yang mengemukakan bahwa ada enam faktor organisasi yang menyebabkan stres kerja yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan individu, tahap organisasi. Menurut Robbins (2007:368) Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesign pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan. Melalui strategi tersebut akan menyebabkan karyawan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal yang sehat serta perawatan terhadap kondisi fisik dan mental.

Selanjutnya Faktor Individu berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Gibson (2008:351) yang menyatakan bahwa, organisasi dipengaruhi oleh karakteristik personal (individu) yang mencakup usia, masa kerja, pendidikan dan jenis kelamin. Pendidikan adalah sejauh mana tingkat pendidikan dan pengalaman karyawan dalam melaksanakan tugasnya serta beban kerja yang diberikan kepadanya. Sedangkan Siagian (2008:206) menyatakan bahwa masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan di suatu organisasi. Masa Kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Faktor Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Nitisemito (2008:159) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dilihat dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis serta tersedianya fasilitas kerja yang mendukung kelancaran dalam bekerja. Kreitner dan Kinicki (2005) juga menjelaskan bahwa tuntutan lingkungan diartikan sebagai penyebab stres yang menghasilkan respon yang adaptif yang dipengaruhi oleh perbedaan individual.

Secara simultan (bersama-sama) antara faktor organisasi, individu dan lingkungan kerja terhadap stres kerja. Dimana pada desain pekerjaan yang rumit mempengaruhi tingkat stres dalam bekerja dan tuntutan, fungsi peran yang tinggi mempengaruhi stres dalam bekerja. Kemudian pada masa kerja yang lama dan belum menduduki jabatan memiliki kerentanan terhadap stres kerja dan tingkat pendidikan mempengaruhi kerentanan terhadap stres kerja. Kondisi kerja yang tidak nyaman memiliki kerentanan terhadap stres dalam bekerja dan suasana, hubungan kerja dengan rekan kerja yang dirasakan mempunyai pengaruh terhadap stres dalam bekerja. Sedangkan munculnya

frustasi yang tinggi mempengaruhi tingkat stres dalam bekerja, belum menduduki jabatan yang seharusnya sudah dicapai berpengaruh terhadap tingkat stres dalam bekerja dan emosi yang tidak stabil mudah marah dan perasaan yang tidak tenang mempengaruhi tingkat stres dalam bekerja. Penelitian ini sesuai dengan pendapat Gibson (2007) yang mengemukakan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu lingkungan kerja, individu dan faktor organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan pada temuan penelitian dan pembahasan dari sudut kajian faktor yang mempengaruhi Stres Kerja pada karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Hasil penelitian pada 123 karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB yang dijadikan sebagai responden mengatakan bahwa Faktor Organisasi, Faktor Individu, dan Faktor Lingkungan Kerja dinyatakan mendukung Stres Kerja yang terjadi pada karyawan.
- b) Berdasarkan uji statistik diketahui bahwa Faktor Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB. Artinya bahwa semakin tinggi Faktor Organisasi yang diimplementasikan, maka Stres Kerja para karyawan yang bekerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya.
- c) Faktor Individu berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa Faktor Individu yang tinggi dapat meningkatkan Stres Kerja pada karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB menjadi rendah. Demikian pula sebaliknya, apabila Faktor Individu dikelola dengan baik, maka Stres Kerja akan dapat ditekan menjadi rendah.
- d) Hasil uji statistik menunjukkan bahwa secara parsial Faktor Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Faktor Lingkungan Kerja yang diterapkan selama ini, akan meningkatkan Stres Kerja karyawan menjadi tinggi. Apabila faktor ini tidak dikelola dengan baik, maka Stres Kerja pada karyawan yang bekerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB akan dapat ditekan menjadi lebih rendah.
- e) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Faktor Organisasi, Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB. Dengan demikian ketiga faktor yang diteliti tersebut mampu meningkatkan Stres Kerja karyawan menjadi tinggi.
- f) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Faktor Organisasi merupakan variabel yang sangat dominan mempengaruhi Stres Kerja karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB.

Dari hasil pembahasan analisis penelitian dan mempertimbangkan berbagai temuan dalam pengumpulan data, maka saran-saran yang perlu dikemukakan yaitu, variabel Faktor Organisasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap stres kerja karyawan, untuk itu diperlukan peningkatan kemampuan manajerial bagi pimpinan di Kantor Kementerian Agama Provinsi NTB, khususnya dalam hal perencanaan dan

pengorganisasian. Selain itu guna meningkatkan kinerja karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB harus mengarahkan para karyawan untuk selalu bersinergi dalam pelaksanaan tugas, dan harus mampu mengimplementasikan visi tugas atau kegiatan sehingga dapat dipahami dan dimengerti oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson., (2007), *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedelapan, Jakarta : Bina Rupa Aksara.
- Handoko, T.H., (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
- Imam, G., (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP UNDIP: Semarang
- Kreitner, R., dan Kinicki, A., (2005), *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Lahat, MA. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*
- Mangkunegara, A.A., (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen P., (2001), *Organizational Behavior*. 9th edition, San Diego State University, Amerika.
- Salsabila, dkk. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM)
- Siagian, P.S., (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sugiyono., (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Utami, HN., Mayowan, N. (2016). Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 39.*