

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA PADA STAF REKAM
MEDIS DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA MATARAM**

Juli Ardani¹
Budi Santoso²
Siti Nurmayanti³

Abstract

Stress is the feeling made when the individual react on a certain case. This is the way one grows to fight against threat and constraints by focusing, preparing strength, stamina, and watchfulness. Stress may be good or bad for employees. The work efficiency depends very much on the good mental and physical condition of the employees. This research is aimed at identifying and analyzing the factors causing job stress of employees working at the medical records at Mataram District Hospital. The population of this research is all 57 employees working at instalation of medical records. The study has been restricted to medical records only, due to accessibility, time and other related factors The data were collected through questionnaires, interviow and documentation. The data analysis is using factor analysis. The research showed that there are three factors casing work stress. The first is the uncertainty of economy, organizational structure, organizational leadership, and personal characteristics. Second is job demand, role demand,, and personal demand. Third is technology changes and family problem. The result of this research may be useful for the authority of the hospital to make decision in relation to human recourses and also for all staffs in general and the staffs of medical records in particular, especially in recruiting the employees.

Keywords: *job stress, hospital, employees of medical records, factor analysis.*

1. PENDAHULUAN

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia, “Kesehatan adalah keadaan baik fisik, mental dan sosial yang lengkap menjadi dan bukan hanya tidak adanya penyakit atau kelemahan” (WHO, 1948). Di Indonesia, berdasarkan data Direktur Jenderal Bina Upaya Kesehatan menyatakan bahwa dari jumlah populasi orang dewasa di Indonesia sebesar 252 juta jiwa sekitar 14,6 persen mengalami gangguan mental emosional atau gangguan kesehatan jiwa berupa kecemasan dan depresi (Kemenkes, 2009).

Stres adalah kata yang berasal dari Bahasa Latin, yaitu ‘stringere’, yang memiliki arti keluar dari kesukaan (*draw tight*) yang menjelaskan sebuah kondisi susah atau penderitaan yang menunjukkan paksaan, tekanan, ketegangan atau usaha yang kuat, diutamakan ditunjukkan pada individual, organ individual atau kekuatan mental seseorang. Stres merupakan "penyakit" global yang bisa melanda siapa saja, setiap saat tanpa pandang bulu, apakah mereka laki-laki, wanita, kaya atau miskin tidak terkecuali.

1Mahasiswa Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.

2Dosen Pembimbing Utama, Dosen Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.

3Dosen Pembimbing Pendamping, Dosen Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram

Hasil survey dari berbagai lembaga yang dikumpulkan oleh *National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)*, seperti *Survey by Northwestern National Life* 40

persen pekerja mengaku sangat stress terhadap pekerjaan mereka, *Survey by the Families and Work Institute* 26 persen melaporkan bahwa mereka sering atau sangat sering mengalami stress di tempat kerja dan *Survey by Yale University* 29 persen pekerja yang melaporkan mereka merasa sedikit atau sangat stres di tempat kerja. Stres dapat terjadi di bidang pekerjaan apa saja, terlebih lagi di pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya pelayanan.

Pekerjaan di rumah sakit sering menghadapi stres lebih dibandingkan tempat kerja lain. Karyawan rumah sakit harus berurusan dengan pasien cedera yang mengancam jiwa, jadwal kerja yang ketat dan staf yang tidak proporsional dengan jumlah pasien (Brunero dkk, 2006) hal tersebut juga konsisten dengan penelitian Ajala dalam Amorrinda dkk (2015) karyawan dengan kondisi kerja yang dapat mengganggu kesehatan mereka, dan rentan terhadap kebosanan rutinitas pekerjaan yang monoton dan beban kerja yang menumpuk baik fisik dan psikologis, seperti stres kerja sehingga akan menurunkan produktivitas seseorang di tempat kerja. -masalah perkawinan.

Salah satu bagian di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram adalah instalasi rekam medis, yang termasuk bagian pelayanan kesehatan dan dimulai dari depan melalui pendaftaran kemudian pada hasil akhir yaitu berupa berkas rekam medis. Tingkat stres staf (dengan gelar akademis) dan staf tanpa gelar akademis berada di level yang sama dan dalam tingkat normal (Kabirzadeh dkk, 2007). Survey awal yang telah dilakukan, ternyata diketahui bahwa sebagian besar beban kerja yang dialami oleh staf rekam menunjukkan peningkatan sesuai dengan peningkatan kunjungan per bulannya sehingga staf menunjukkan tanda kelelahan.

Dari beberapa hasil penelitian diatas menunjukkan beberapa stressor memegang peranan penting dalam menimbulkan stres kerja dan dampak bagi organisasi tempat bekerja sebagai tinjauan untuk mengembangkan dan memberikankan kualitas terbaik pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Adanya perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya membuat penelitian tentang faktor-faktor penyebab stress kerja menjadi penting untuk dilakukan lebih lanjut. Hal lainnya yang membuat peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini adalah karena penelitian ini lebih banyak dilakukan pada perawat, sedangkan penelitian untuk staf rekam medis sangat terbatas dilakukan. Berdasarkan uraian tersebut diperlukan penelitian untuk menganalisis faktor-faktor penyebab stres kerja pada staf rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram.

2. KAJIAN TEORETIS

2.1. Kajian Hasil Riset Sebelumnya

Penelitian terdahulu dibutuhkan sebagai munculnya *gap research*, sebagai pembandingan atau bahkan dapat dijadikan sebagai pedoman. Dalam melaksanakan penelitian ini, beberapa penelitian terdahulu yang terkait dan relevan dijadikan sebagai referensi dan acuan selanjutnya untuk memperjelas konsep-konsep yang ada kaitannya dengan penelitian ini, antara lain:

Jelastopulu dkk (2013), melakukan penelitian dengan judul "*Self-reported Sources of Stress, Job Satisfaction and Quality of Care in Professional Hospital Nurses in West-Greece*" dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perawat berumur lebih dari 44 tahun dan

kepala perawat, memiliki dua kali tekanan yang lebih tinggi karena tuntutan pekerjaan. Konflik antara rumah dan tuntutan pekerjaan dialami oleh sebagian besar perawat

dengan tiga anak atau lebih, pendapatan rendah, perawat khusus yang bekerja di ruang operasi dan departemen ortopedi dan mengeluh dengan dukungan dengan supervisor mereka rendah. Dukungan dan rasa hormat yang diberikan, baik oleh pengawas dan dokter, tampaknya penting menyebabkan stres yang berasal dari tuntutan pekerjaan mereka. Semua faktor stres dipengaruhi oleh ketidakcukupan waktu dengan staf untuk menangani tugas-tugas keperawatan mereka.

Naidoo (2013), melakukan penelitian dengan judul "*Causes of Stress in Public Schools and its Impact on Work Performance of Educators*" dengan hasil penelitian Total tujuh penyebab utama (faktor) dari pendidik stres diidentifikasi. Faktor-faktor ini menjelaskan secara kumulatif varians 69%, dan dukungan organisasi, *Overload*, Remunerasi, *Control*, ketidakamanan kerja, peluang hubungan dan peluang pertumbuhan.

Kaur (2013), melakukan penelitian dengan judul "*Job stress among college teachers in doaba region of punjab (india)*" dengan hasil penelitian Lima faktor yang ditemukan yang menciptakan stres kerja antara guru perguruan tinggi di wilayah Doaba. Faktor yang paling penting yang menciptakan stres adalah Gaji dan tunjangan lainnya diikuti oleh kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, keamanan kerja dan beban kerja.

2.2. Kajian Stres Kerja

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya atau kebutuhan pekerja. Stres kerja dapat menyebabkan kesehatan yang buruk dan dapat meningkatkan tingkat cedera yang berhubungan dengan pekerjaan dan kecelakaan. Sumber stres juga dapat berbeda berdasarkan posisi seseorang dalam organisasi. Stres termasuk tekanan dalam kualitas dan layanan pelanggan, berbagai pertemuan dan tanggung jawab atas pekerjaan orang lain. Pekerja mengalami stres seperti status yang rendah, kekurangan sumber daya, tuntutan permintaan pekerjaan dan jenis pekerjaan juga menyebabkan stres (Shanthi, 2016).

2.3. Kajian Penyebab stress kerja

Stres bisa disebabkan karena faktor individu dan yang berhubungan dengan kerja, hal tersebut disebut dengan stressor (Robbin, 2012). Menurut NIOSH (2007), hampir semua orang setuju bahwa stres kerja berasal dari interaksi pekerja dan kondisi di tempat kerja. Namun, pentingnya karakteristik pekerja terhadap kondisi kerja sebagai penyebab utama stres kerja.

1. Faktor Extra-Organizational

Ketidakpastian ekonomi dapat disebabkan oleh perubahan siklus bisnis, sehingga menimbulkan rasa khawatir karyawan terhadap pekerjaannya
Perubahan teknologi, karena inovasi dapat membuat keterampilan karyawan dan pengalamannya menjadi usang dalam waktu yang sangat singkat.

2. Faktor organisasi

Tuntutan tugas adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, termasuk desain sebuah pekerjaan seseorang (otonomi, berbagai tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak pekerjaan fisik.

Tuntutan peran, menurut Robbin (2012) tuntutan peran didefinisikan sebagai seperangkat pola perilaku yang diharapkan sebagai atribut seseorang yang menduduki suatu posisi yang diberikan pada suatu unit sosial.

Tuntutan pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres yang cukup, terutama di kalangan karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

Struktur organisasi dapat meningkatkan stres. Aturan yang berlebihan dan kurangnya kesempatan karyawan untuk berpartisipasi dalam keputusan. Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif pegawai, tidak melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreatifitas pegawai.

Kepemimpinan organisasional mewakili gaya pengawasan dari manajer organisasi. Beberapa manajer menciptakan budaya yang ditandai oleh ketegangan, ketakutan, dan kecemasan

3. Faktor individu

Masalah keluarga, survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga

Karakteristik kepribadian, yang dapat membuat stres termasuk masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang melekat.

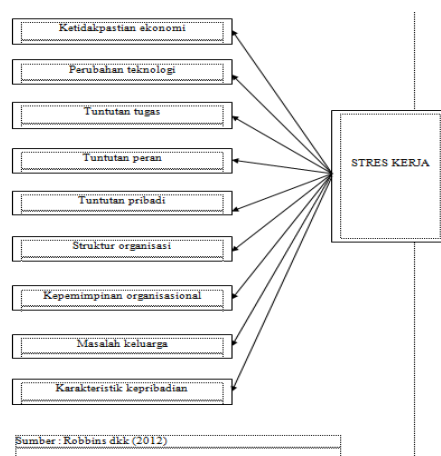
2.3.Dampak Stress Kerja

Menurut Gibson dkk (2011), dampak dari stres kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stres kerja diantaranya motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik.

2.4. Rekam Medis

Rekam medis adalah rangkaian pendokumentasian kegiatan pelayanan kesehatan yang diberikan oleh dokter, atau dokter gigi atau tenaga kesehatan lainnya kepada pasien di institusi layanan kesehatan milik pemerintah maupun swasta seperti rumah sakit, balai kesehatan, puskesmas, klinik bersalin, praktek dokter pribadi maupun klinik 24 jam. Pendokumentasian informasi medis seorang pasien tertuang didalam berkas rekam medis secara tertulis maupun tersimpan secara otomatis didalam suatu *database* yang dapat dipertanggung jawabkan.

2.5. Kerangka Konseptual



3. METODE PENELITIAN

3.1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram. Jumlah anggota populasi sebanyak 57 orang. Seluruh anggota populasi dijaadikan responden.

3.2. Variabel dan Definisi Operasional

1. Ketidakpastian Ekonomi

Ketidakpastian Ekonomi merupakan tanggapan responden mengenai kesulitan ekonomi yang dihadapi oleh karyawan yang dapat timbul dalam kehidupan sehari-hari. Indikatornya sumber keuangan terbatas, tidak dapat menabung, kecemasan terhadap harga-harga kebutuhan yang meningkat

2. Perubahan teknologi

Perubahan teknologi merupakan tanggapan responden mengenai perubahan-perubahan alat-alat elektronik beserta fitur-fitur informasi yang baru dan canggih untuk mendukung pekerjaan

3. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan tanggapan responden mengenai pekerjaan seseorang, tuntutan tersebut meliputi keragaman tugas, target pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas) dan lingkungan kerja.

4. Tuntutan Peran,

Tuntutan peran merupakan tanggapan responden mengenai karakteristik individu sesuai peran yang dijalani di tempat kerja. Indikatornya adalah konflik peran, beban peran dan ambiguitas peran

5. Tuntutan Pribadi,

Tuntutan pribadi merupakan tanggapan responden mengenai keberagaman antar personal ditunjang dengan signifikansi pekerjaan yang ada.

6. Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan tanggapan responden tentang bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal.

7. Kepemimpin organisasional

Kepemimpinan organisasional merupakan tanggapan responden mengenai proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya.

8. Masalah keluarga

Masalah keluarga merupakan adalah tanggapan responden mengenai hambatan-hambatan yang muncul dari keluarga yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menimbulkan stress kerja karyawan.

9. Karakteristik kepribadian

Karakteristik kepribadian merupakan tanggapan responden terhadap faktor kepribadian dari masing-masing individu. Indikator yang dipakai adalah sifat tertutup, mudah diajak kerjasama serta mudah cemas.

3.3. Teknik Analisis Data

3.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif dimaksudkan untuk memberi gambaran tentang faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja pada staf rekam Medis di RSUD Kota Mataram.

Desain penelitian adalah analisis faktor, yang studi telah melihat subjek dengan pendekatan. Populasi adalah semua staf rekam medis sebanyak 57 orang. Setiap variabel dalam penelitian ini diteliti diberikan skor yang mengacu pada skala likert. Skala likert yang digunakan adalah untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014).

Adapun skor yang dipergunakan adalah 1). Skor (5) bila responden memilih jawaban Sangat Setuju (SS); 2). Skor (4) bila responden memilih jawaban Setuju (S); 3). Skor (3) bila responden memilih jawaban Kurang Setuju (KS); 4). Skor (2) bila responden memilih jawaban Tidak Setuju (TS). 5). Skor (1) bila responden memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

Statistik deskripsi hasil kuesioner dalam penelitian ini, yang di tampilkan meliputi deskripsi data indikator yaitu variabel penyebab stres kerja dengan 28 buah pernyataan. Untuk mengetahui kategori jawaban responden maka dilihat dari nilai rata-rata dari jumlah jawaban responden. Nilai tertinggi dalam penelitian ini adalah 5, sedangkan nilai terendah adalah 1 sehingga diperoleh jarak (*range*) 0,8 didapat dengan cara nilai tertinggi di kurangi nilai terendah dibagi 5. Selanjutnya berdasarkan *Range* tersebut dapat dibuat kriteria yang disesuaikan dengan kategori variabel sebagai berikut :

Tabel 1. Kriteria Pembobotan dan Kategori Masing-Masing Variabel

Kategori	Ketidakpastian ekonomi, Perubahan teknologi Masalah Keluarga	Tuntutan Tugas, Tuntutan Pribadi, Struktur Organisasi,	Tuntutan Peran Karakteristik Kepribadian Kepemimpinan Organisasional
1.00 - 1.79	Sangat rendah	Sangat tidak baik	Sangat lemah
1.80 - 2.59	Rendah	Kurang baik	Lemah
2.60 - 3.39	Sedang	Cukup baik	Sedang
3.40 - 4.19	Tinggi	Baik	Kuat
4.20 - 5.00	Sangat tinggi	Sangat baik	Sangat kuat

3.3.2. Analisis Faktor

Teknik yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Faktor. Analisis Faktor adalah suatu teknik analisis yang digunakan untuk memahami yang mendasari dimensi-dimensi atau regularitas suatu gejala, yang tujuan utamanya adalah membuat ringkasan informasi yang dikandung dalam sejumlah besar variabel ke dalam suatu kelompok faktor yang lebih kecil, analisis data dibutuhkan untuk memenuhi tujuan penelitian, menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan, sehingga memenuhi tujuan penelitian yang telah direncanakan.

Analisis faktor digunakan untuk menentukan apakah sekelompok variabel bisa direduksi menjadi beberapa faktor saja. Analisis Faktor akan mereduksi atau mengelompokkan indikator variabel yang memenuhi persyaratan konsistensi jawaban

responden dengan tingkat reliabilitas data yang memadai untuk mencari faktor utama atau dominan.

4. HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Ketidakpastian Ekonomi

Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 45,6 persen.

Tabel 1. Nilai skor dan kategori variabel ketidakpastian ekonomi

Item	Skor jawaban					Total	Rata-rata	Kategori
	1	2	3	4	5			
Sumber keuangan terbatas	1	12	24	16	4	57	3,18	Sedang
Tidak bisa menabung	0	4	12	31	10	57	3,80	Tinggi
Harga kebutuhan naik	0	1	5	26	25	57	4,20	Sangat tinggi
Total rata-rata							3,77	Tinggi

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar staf rekam medis sangat khawatir tidak bisa memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari akibat kenaikan harga-harga kebutuhan keluarga maupun diri sendiri karena terbatasnya penghasilan yang diperoleh setiap bulannya.

2. Perubahan Teknologi

Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 50,9 persen.

Tabel 2. Nilai skor dan kategori variabel perubahan teknologi

Item	Skor jawaban					Total	Rata-rata	Kategori
	1	2	3	4	5			
kenyamanan kerja	1	12	24	16	4	57	3,77	Tinggi
perubahan menjadi tantangan	0	4	12	31	10	57	4,14	Tinggi
ketidakpastian pekerjaan	0	1	5	26	25	57	4,30	Sangat tinggi
hasil kerja	0	1	0	29	27	57	4,44	Sangat tinggi
Total rata-rata							4,16	Tinggi

Hal ini menunjukkan bahwa tersedianya teknologi informasi yang mendukung pekerjaan di instalasi rekam medis membuat staf mau tidak mau harus ikut dengan perubahan tersebut sehingga hasil kerja yang dicapai sebelum era *computerized* bisa diselesaikan dalam waktu cepat dan efisien dibandingkan cara manual.

3. Tuntutan Tugas

Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 64,9 persen

Tabel 3. Nilai skor dan kategori variabel tuntutan tugas

Item	Skor jawaban					Total	Rata-rata	Kategori
	1	2	3	4	5			
desain kerja	1	11	18	25	2	57	3,28	Sedang
lingkungan kerja	0	0	4	33	20	57	4,28	Sangat tinggi
target kerja	0	0	13	37	7	57	3,89	Tinggi
Total rata-rata							3,81	Tinggi

Artinya suasana dan ruangan kerja sangat nyaman dengan sirkulasi udara yang bagus dan tidak bising, sehingga *mood* bekerja para staf sangat baik. Secara keseluruhan kategori jawaban responden adalah 3,81 dan termasuk kategori baik.

4. Tuntutan Peran

Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 63,2 persen

Tabel 4. Nilai skor dan kategori variabel tuntutan peran

Item	Skor jawaban					Total	Rata-rata	Kategori
	1	2	3	4	5			
konflik peran	5	19	26	6	1	57	2,63	Sedang
beban peran	1	12	23	18	3	57	3,18	Sedang
ambiguitas peran	0	3	2	36	16	57	4,14	Tinggi
Total rata-rata							3,31	Sedang

Artinya tupoksi yang dikerjakan oleh staf berasal dari atasan yang berbeda, karena pada instalasi rekam medis terdapat beberapa koordinator dibawah kepala instalasi langsung, sehingga setiap kebijakan sering tumpang tindih diterima oleh staf. Secara keseluruhan kategori jawaban responden adalah 3,31 dan termasuk kategori sedang.

5. Tuntutan Pribadi

Mayoritas distribusi jawaban responden adalah baik, tetapi pada jawaban item hubungan dengan atasan termasuk kategori sangat baik. Secara keseluruhan total rata-rata jawaban responden adalah 4,07 dan termasuk kategori baik,

Tabel 5. Nilai skor dan kategori variabel tuntutan pribadi

Item	Skor jawaban					Total	Rata-rata	Kategori
	1	2	3	4	5			
hubungan interpersonal	2	5	4	39	7	57	3,77	Tinggi
hubungan intragrup	1	2	0	40	14	57	4,12	tinggi
Hubungan dengan atasan	0	2	0	33	22	57	4,32	Sangat tinggi
Total rata-rata							4,07	Tinggi

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kaur dkk (2013), sebanyak 8,823 persen terjadi gesekan dan kemarahan antara rekan-rekan, namun tidak mempengaruhi pekerjaan seperti biasanya karena kolega dan rekan membantu jika ada kesulitan.

6. Struktur Organisasi

Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau sebesar 68,4 persen

Tabel 6. Nilai skor dan kategori variabel struktur organisasi

Item	Skor jawaban					Total	Rata-rata	Kategori
	1	2	3	4	5			
kompleksitas	1	5	18	31	2	57	3,49	Tinggi
formalisasi	1	1	7	43	5	57	3,88	Tinggi
sentralisasi	1	0	2	39	15	57	4,18	Tinggi
Total rata-rata							3,85	Baik

Artinya tupoksi pekerjaan dan bagan struktur beserta alur koordinasi di instalasi rekam medis sudah sesuai dengan kemampuan dan jumlah kebutuhan.

7. Kepemimpinan Organisasional

Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 70,2 persen.

Tabel 7. Nilai skor dan kategori variabel kepemimpinan organisasional

Item	Skor jawaban					Total	Rata-rata	Kategori
	1	2	3	4	5			
penghargaan untuk bawahan	6	17	20	12	2	57	2,77	Sedang
sikap netral	2	8	9	34	4	57	3,53	Tinggi
tanggung jawab	1	2	3	40	11	57	4,02	Tinggi
Total rata-rata							3,44	Tinggi

Artinya secara keseluruhan gaya kepemimpinan yang ada di instalasi rekam medis mampu mengakomodir setiap keluhan dan saran dari bawahannya, serta mampu memberikan solusi bagi setiap permasalahan yang dihadapi bawahannya.

8. Masalah Keluarga

Sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebesar 21 orang atau 36,8 persen dengan kategori sedang

Tabel 8. Nilai skor dan kategori variabel masalah keluarga

Item	Skor jawaban					Total	Rata-rata	Kategori
	1	2	3	4	5			
pertenggaran keluarga	21	21	12	2	1	57	1,96	Rendah
waktu yang tidak cukup	7	18	21	10	1	57	2,65	Sedang
perubahan komposisi keluarga	1	12	11	23	10	57	3,51	Tinggi
Total rata-rata							2,70	Sedang

Artinya waktu untuk keluarga di rumah sedikit terganggu tetapi dapat ditoleransi oleh anggota keluarga masing-masing staf. Dari item perubahan komposisi keluarga, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 40,4 persen dengan kategori tinggi, artinya penambahan/pengurangan anggota keluarga sangat berpengaruh terhadap kehidupan pribadi responden.

9. Karakteristik Kepribadian

Sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 36 orang atau 63,2 persen dengan kategori tinggi

Tabel 9. Nilai skor dan kategori variabel karakteristik kepribadian

Item	Skor jawaban					Total	Rata-rata	Kategori
	1	2	3	4	5			
sifat tertutup	13	19	18	6	1	57	2,35	Rendah
kerjasama	2	8	4	36	7	57	3,67	Tinggi
sifat cemas	0	1	5	34	17	57	4,18	Tinggi
Total rata-rata							3,4	Tinggi

Artinya setiap staf sangat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan atasannya, jika pekerjaan tidak dapat diselesaikan pada waktunya, responden bersedia menyelesaikan di luar jam kerja.

4.2. Uji Kaiser-Meyer-Olkin Measures (KMO) dan Barlett's Test

Dalam analisis faktor, keputusan pertama yang harus diambil peneliti adalah menganalisa apakah data yang ada sudah cukup memenuhi syarat dalam analisis faktor. Untuk melihat syarat kecukupan *sampling* digunakan metode KMO.

Tabel 10. Analisis KMO

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.635
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	105.218
	df	36
	Sig.	.000

Berdasarkan Tabel 4.26, diperoleh nilai KMO sebesar 0,635 ($>0,5$) dan termasuk dalam kategori rekomendasi cukup. Kriteria kelayakan di atas perlu didukung dengan kriteria konsistensi, diuji alpha signifikansi uji *Barlett's Test* sebesar 105,218. Alpha signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,005.

4.3. Uji *Communalities*

Langkah selanjutnya adalah kegiatan ekstraksi menggunakan metode *principal component analysis* (PCA) dengan tujuan untuk melihat besar kontribusi masing-masing variabel yang dianalisis. *Communalities* menyatakan varians setiap variabel yang dijelaskan oleh faktor tabel dibawah :

Tabel 11. Ekstraksi Faktor
Communalities

	Initial	Extraction
ketidakpastian ekonomi	1.000	.552
perubahan teknologi	1.000	.635
tuntutan tugas	1.000	.682
tuntutan peran	1.000	.623
tuntutan pribadi	1.000	.774
struktur organisasi	1.000	.751
kepemimpinan organisasional	1.000	.545
masalah keluarga	1.000	.591
karakteristik kepribadian	1.000	.444
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

4.4. Uji *Eigen Values*

Pada tahap selanjutnya akan dilakukan penentuan jumlah faktor dari sembilan variabel yang diindikasikan menyebabkan timbulnya stress kerja. Pada tabel dibawah ini terdapat beberapa nilai yaitu nilai *total eigenvalues*, *% of variance*, *cumulative %*. Nilai *total initial eigenvalues* memberikan gambaran awal tentang jumlah faktor terbentuk

menjelaskan varian variabel yang ada, dan *cumulative %* memberikan informasi besarnya faktor yang terbentuk. Seperti tabel di bawah ini :

Tabel 12. Total Variance Explained

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.607	28.962	28.962	2.235	24.837	24.837
2	1.559	17.325	46.287	1.883	20.919	45.756
3	1.433	15.922	62.208	1.481	16.452	62.208
4	.941	10.454	72.662			
5	.656	7.286	79.948			
6	.598	6.650	86.598			
7	.502	5.574	92.172			
8	.379	4.216	96.388			
9	.325	3.612	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

4.5. Analisis Component Matrix

Analisis *component matrix* belum memperlihatkan tentang faktor-faktor mana saja yang menjadi unsur dari kelompok yang telah ditetapkan. Untuk menetapkan faktor-faktor yang membentuk kelompok, perlu dibuat *component matrix*, yang selanjutnya akan dirotasi lagi dengan menggunakan metode rotasi *varimax*. Untuk mendapatkan hasil yang lebih sederhana perlu dilakukan rotasi faktor. Tujuan dari rotasi faktor adalah memperoleh struktur faktor yang lebih sederhana agar mudah diinterpretasikan (Widarjono, 2010:244).

Tabel 13. Pengelompokan faktor

Rotated Component Matrix ^a			
	Component		
	1	2	3
ketidakpastian ekonomi	.730	.007	.139
perubahan teknologi	.271	.295	-.689
tuntutan tugas	.045	.813	-.139
tuntutan peran	.180	.587	.497
tuntutan pribadi	.091	.869	-.106
struktur organisasi	.761	.030	-.414
kepemimpinan organisasional	.713	.166	.100
masalah keluarga	.254	.006	.726
karakteristik kepribadian	.659	.092	.043

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

4.6. Pembahasan Hasil Analisis Faktor

Faktor 1 yang terbentuk terdiri dari 4 variabel yaitu ketidakpastian ekonomi dengan koefisien faktor 0,730, struktur organisasi dengan koefisien faktor 0,761, kepemimpinan organisasional dengan koefisien faktor sebesar 0,713 dan karakteristik kepribadian dengan koefisien faktor sebesar 0,659. Perubahan situasi bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka. Selain itu mereka harus menghadapi pimpinan baru, pengawasan yang ketat, tunjangan/ kesejahteraan berkurang dari sebelumnya dan harus bekerja lebih lama dan lebih giat demi mempertahankan status sosial ekonomi keluarga. Para pekerja di setiap level mengalami tekanan dan ketidakpastian.

Faktor 1 yang terbentuk terdiri dari 4 variabel yaitu ketidakpastian ekonomi dengan koefisien faktor 0,730, struktur organisasi dengan koefisien faktor 0,761, kepemimpinan organisasional dengan koefisien faktor sebesar 0,713 dan karakteristik

kepribadian dengan koefisien faktor sebesar 0,659. Perubahan situasi bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka. Selain itu mereka harus menghadapi pimpinan baru, pengawasan yang ketat, tunjangan/ kesejahteraan berkurang dari

sebelumnya dan harus bekerja lebih lama dan lebih giat demi mempertahankan status sosial ekonomi keluarga. Para pekerja di setiap level mengalami tekanan dan ketidakpastian.

Faktor 3 yang terbentuk terdiri dari 2 variabel yaitu perubahan teknologi dengan koefisien faktor 0,689, dan masalah keluarga dengan koefisien faktor sebesar 0,726. Teknologi informasi telah mengubah hidup bekerja dalam banyak cara. Kita tidak perlu lagi berbagi lokasi untuk berbagi informasi dan bekerja sama. Informasi dan teknologi komunikasi juga sangat baik untuk mengukur dan mengoptimalkan proses kerja. Ini jelas terlihat bahwa teknologi informasi telah disederhanakan dan membuat pekerjaan menjadi efisien. Namun demikian, teknologi informasi dapat meningkatkan ketegangan pada individu di tempat kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini dapat diambil adalah :

Bahwa faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja dalam penelitian ini terbagi menjadi enam faktor, yaitu faktor 1 terdiri dari ketidakpastian ekonomi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasional karakteristik kepribadian. Faktor 2 yaitu tuntutan tugas , tuntutan peran , tuntutan pribadi. Faktor 3 terdiri dari perubahan teknologi , masalah keluarga.

Keterbatasan Penelitian : Hasil penelitian ini dapat ditindaklanjuti dengan penelitian-penelitian terhadap pihak-pihak lain di luar rekam medis, dengan jenis pekerjaan yang sama dan jumlah responden yang lebih banyak dan diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain selain yang diteliti saat ini. Disamping itu untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metoda kualitatif, agar dapat menggali segala permasalahan dengan lebih mendalam, yang mungkin saja tidak terungkap dengan penelitian kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, M., & Muhidin, S A. 2007. "Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian". Bandung: Pustaka Setia.
- Abu Bakar, N.R., 2014. "Factors Influencing Occupational Segregation by Gender in Malaysia". *International Journal of Social Science Studies* Vol. 2, No. 4
- Abbas, S.G., & Roger, A. 2013. "The impact of work overload and coping mechanisms on different dimensions of stress among university teachers". <http://www.cairn.info/revue-@grh-2013-3-page-93.htm>
- Adegbore, A.M., Adeniji, O.S., & Adeshina, K.2015. "Stress and Frustration Effects on Use of ICT for Research by Undergraduates in Ogun State, Nigeria". *Journal Ergonomics* Vol 5 issue 3.
- Agarwal, S. 1993." Influence of Formalization on Role Stress, Organizational Commitment, and Work Alienation of Salespersons: A Cross-National Comparative Study". *Journal of International Business Studies*.Volume 24 issue 4
- Alipour, F., & Monfared, M.K.2015."Examining the Relationship between Job Stress and Organizational Commitment among Nurses of Hospitals". *Patient Safety and Quality Journal* 3(4):277-280.
- Anonim, (2016), DataKepegawaian RSUD Kota Mataram, Mataram: Bagian Kepegawaian RSUD Kota Mataram.
- Anonim, 1948. Depkes : Disadur dari WHO "Definisi Kesehatan". Jakarta.
- Ammorinda, S., Setyaningrum, R. & Rahman, F. 2015. "The Influence of Noise, Workers Age and Working Period to Occupational Stress Observational Study in Processing Section Workers Perkebunan Nusantara XIII PMS Pelaihari Company in Tanah Laut Regency".*Asian Journal of Applied Sciences*, vol. 3, no. 3 pp 481-484.
- Arikunto, S. (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. RinekaCipta.
- Badar, M.R. 2011, "Factors Causing Stress and Impact on Job Performance, "A Case Study of Banks of Bahawalpur, Pakistan". *European Journal of Business and Management*.Vol 3, No.12.
- Bell, A.S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012), "Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics". *Electronic Journal of Applied Psychology*. 8(1): 25-37
- Brewer, E., & Landers, J.M. 2003. "The Relationship Between Job Stress And Job Satisfaction Among Industrial And Technical Teacher Educators". *Journal of Career and Technical Education*. Vol 20 No.1.
- Brunero, S., Cowan, D., Grochulski, A., & Garvey, A. (2006), "Stress Management for Nurses", New South Wales Nurses' Association, Camperdown 1450, Australia.
- Calvarese, M. 2015, "The Effect of Gender on Stress Factors: An Exploratory Study among University Students". *Journal Social Science* vol 4 pp 1177-1184.
- Cox, T. 1993, "Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work", *HSE Contract Research Report No. 6 1/1993, HSE Books*.
- Delafrooz, N., & Paim, L. 2013. "Role of financial stress on relationship between financial problem and financial wellness among Malaysia workers". *African Journal Bussiness Management*. Vol 7 No.20.
- Dartey-Baah, K., & Ampofo, E.Y. 2015."Examining the Influence of Transformational and TransactionalLeadership Styles on Perceived Job Stress among Ghanaian

- BankingEmployees". *International Journal of Business and Management*; Vol. 10, No. 8.
- Eichhorst, W., Boeri, T., An De Coen., Galasso, V., Kendzia, M., & Steiber, N. 2014. "How to combine the entry of young people in the labour market with the retention of older workers?". *IZA Journal of European Labor Studies* 2014:19
- Fletcher, J.B. and R. Payne, 1980. "Stress and Work: 27. Chan, K.B., G. Lai, Y.C. KO and K.W. Boey, 2000. A Review and a Theoretical Framework", *Part 1, Work stress among six professional groups: the Personnel Review*, 9: 1-20.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 10 (edisi kelima)*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnely, J.H. (2012), *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 1 edisi ke-5*. Terjemahan Jakarta: Penerbit Erlangga
- Gill, A.R., Flascher, A.B. & Shacha, M. (2006). "Mitigating Stress and Burnout by Implementing Transformational Leadership". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18 (6), 469-481.
- Ibrahim, H.I. 2014. "The Relationship Between Job Stress, Coworker Support And Organization Based Self Esteem: A Survey Across Different Occupations". *Journal of Arts, Science & Commerce Vol.V, Issue 2*.
- Jadeja, H., & Sanghvi, A.N. 2016. "A meta-analytic examination of occupational stress and its related factors among university teachers". *International Journal of Applied Research*; 2(7): 481-487
- Jamadin, N., Mohamad, S., Syarkawi, Z., & Noordin, F. 2015. "Work - Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia". *Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 3, No. 2.
- Jelastopulu, E., Tsouvaltziidou, T., Vangeli, E., Messolova, F., Detorakis, J. & Alexopoulos, E.C. (2013). "Self-reported Sources of Stress, Job Satisfaction and Quality of Care in Professional Hospital Nurses in West-Greece". *Nursing and Health*, vol 1 No.1 pp 1-9.
- Kabirzadeh, A., Mohseni, S.B., Asgari, Z., Bagherian, F. E. & Bagherzade, L. R. (2012), "Rate of General Health, Job Stress and Faktors in Medical Records Workers", *Health of Management*, Vol 4 number 2, pp 215-222.
- Khalid, A., Murtaza, G., Zafar, A., Zafar, M.A., Saqib, L., & Mushtaq, R. 2012. "Role of Supportive Leadership as a Moderator between Job Stress and Job Performance". *Information Management and Business Review Vol. 4, No. 9, pp. 487-495*
- Kaur, R., Kumari, L. & Sharma, A. (2013). "Job Stress Among College Teachers In Doaba Region of Punjab". *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, Vol 2 No 3.
- Kemenkes., <http://www.depkes.go.id/article/print/394/kesehatan-jiwa-sebagai-prioritas-global.html>
- Kermane, M.M. (2016). "A Psychological Study on Stress among Employed Women and Housewives and Its Management through Progressive Muscular Relaxation

- Technique (PMRT) and Mindfulness Breathing". *J Psychol Psychother* vol 6 pp 244.
- Konstantinos, N., & Christina, O. 2008."Factors influencing stress and job satisfaction of nurses working in psychiatric units: a research review". *Health Science Journal*.
- Latiefzadeh, S., & Zarea, K.2015." Occupational Stress and Its Related Factors in Nurses Working in Intensive Care Units of Educational Hospitals in Ahwaz, Iran". *Journal of Novel Applied Sciences*.4 (4): 483-487
- Lunau, T., Siegrist, J., Dragano, N., & Wahrendorf, M. 2015. "The Association between Education and Work Stress: Does the Policy Context Matter?" *.doi:10.1371/journal.pone.0121573.s001*
- Munandar, S.(2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Naidoo, K., Christoff, J.B & Christo, A.B. 2013."Causes of Stress in Public Schools and its Impact on Work Performance of Educators". *Journal Social Science* Vol 34 No 2 pp 177-190.
- Nasurdin, M. A., Ramayah, T., & Yeoh, C. B. (2006). Organizational structure and organizational climate as potential predictors of job stress: Evidence from Malaysia. *International Journal of Commerce & Management*, 16(2), 116-129.
- National Institute for Occupational Safety and Health, 2006, Cincinnati: Division of Applied Research and Technology Organizational Science and Human Factors Branch
- Nielsen, K., & Randall, R..2012. "The importance of employee participation and perceptions of changes in procedures in a teamworking intervention". *US National Library of Medicine National Institutes of Health* 26(2): 91-111
- Nweke., J.O. 2015,"Causes Of Job Stress In The Banking Industry; A Study Of Guaranty Trust Bank Plc, Abakaliki, Ebonyi State, Nigeria", *International Journal of Education and Research*, Vol. 3, No. 6, pp 145-156.
- Ogden, J., 2012, "*Health Psychology*". England : Open University Press.
- Panisoara, G., &Serban, M. 2013. "Marital Status and Work-Life Balance". *Social and Behavioral Sciences* 78 (2013) 21 – 25
- Parvaiz, L., Batool, S., Khalid, A. & Farooqi, Y.A., 2015, 'Impact of Stressor (Role conflict, Role overload, Leadership Support and Organizational Politics) on Job Stress and its subsequent impact on Turnover Intention', *International Journal of Business and Management Invention*, vol. 4, Issue 10, pp 52-63.
- Perminiene, M., Pauzaite, Z., Vaidelyte, E., Stuopyte, E., &Butkeviciene, E. (2015), "Stress-related health symptoms and working environment of older employees in Lithuania", *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 205.
- Putra, S. T. (2011),*Psikoneuroimunologi Kedokteran Ed.2*, Surabaya : Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR.
- Ram, N., Khoso, I., Shah, A.A., Chandio, F.R., & Shaikih, F.M. 2011, "Role Conflict and Role Ambiguity as Factors in Work Stress among Managers: A Case Study of Manufacturing Sector in Pakistan". *Journal Title: Asian Social Science*. Vol. 7 No. 2.
- Rao, A., & Pradhan, N. 2007. "Perceived Work Deadlines:The Influence of Personality among Software Personnel". *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol. 33, No.2, 183-188.

- Robbins, S.P & Coulter, M. (2012), *Management ed.11*, New Jersey: Pearson Education.
- Roshchin S.Y. The school-to-work-transition: a slough or a ford? Working Paper WP3/2006/10. Moscow: State University – Higher School of Economics, 2006. – 52 p. (in Russian).
- Safaria, T., Othman, A.B., & Wahab, M.N.A. 2011. "The Role of Leadership Practices on Job Stress among Malay Academic Staff: A Structural Equation Modeling Analysis". *International Education Studies* Vol. 4, No. 1
- Sampson, W.G. & Akyeampong, O. (2014), "Work-related Stress in Hotels: An Analysis of the Causes and Effects among Frontline Hotel Employees in the Kumasi Metropolis, Ghana". *Journal Tourism Hospitality*.
- Sarwono, P. (2006), "Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja Pada Pustakawan Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta". *Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*. Volume III, Nomor 1.
- Shanthi, A. & Babu, S.D. 2016. "A study on factor causing stress among employees in Private Hospitals in Tamilnadu - An empirical investigation". *Journal of Bussiness and Management*. Vol 18 issue 7 pp13-17.
- Sharma, B. & Nair, M. 2015. "A Qualitative Study on Causes and Effects Of Stress among Working Women In Management Colleges In Jaipur". *International Journal of Current Advanced Research*. Vol 4, Issue 6, pp 152-157
- Sharma, P., 2013. "A Study Of Organizational Climate And Stress Of Police Personnel". *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*. vol 2 No. 2.
- Sugiyono. 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tata, J., & Prasad, S. (2004). "Team self-management, organizational structure, and judgment of team effectiveness". *Journal of Managerial Issues*, 16(2), 248-65.
- Tran, V.D. 2015. "Effects of Gender on Teachers' Perceptions of School Environment, Teaching Efficacy, Stress and Job Satisfaction". *International Journal of Higher Educatio*. Vol 4 No. 4.
- Yada, H., Lu, X., Omori, H., Abe, H., Matsuo, H., Ishida, Y. & Katoh, T. (2015), "Exploratory Study of Faktors Influencing Job-Related Stress in Japanese Psychiatric Nurses", *Hindawi Publishing Corporation Nursing Research and Practice*, pp 1-7.
- Yeboah, M. A., Ansong, M. O., Antwi, H. A., Yiranbon, E., Anyan, F. & Gyebil, F. (2014). "Determinants of Workplace Stress among Healthcare Professionals in Ghana: An Empirical Analysis". *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 5 No. 4.

