



## **PENGARUH JOB DEMANDS TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN NONMEDIS RSUD DR AGOESDJAM KETAPANG**

**Dhitia Utami, Rizki Fitlya, Nur Kur'ani**

Prodi Psikologi Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Pontianak

### **Abstrak**

Job demands menjadi fenomena yang sering dialami oleh karyawan, khususnya karyawan nonmedis yang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kompleks. Salah satu dampak dari job demands yang berlebihan yaitu munculnya stres kerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan fisik maupun psikologis karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job demands terhadap stres kerja pada pegawai nonmedis di RSUD dr. Agoesdjarm Ketapang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik non probability sampling yaitu purposive sampling pada 70 pegawai nonmedis RSUD dr. Agoesdjarm Ketapang. Alat ukur yang digunakan adalah skala psikologi dengan skala Likert untuk mengukur variabel job demands dan stres kerja. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh antara kedua variabel. Berdasarkan hasil output diperoleh nilai F hitung = 151.267 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara job demands terhadap stres kerja, yang ditunjukkan dengan nilai korelasi R sebesar 0,831 dan nilai persentase R square sebesar 0,690. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa job demands memiliki pengaruh terhadap stres kerja sebesar 69 %, sedangkan 31% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel job demands.

**Kata Kunci:** Job Demands, Karyawan, Rumah Sakit, Stres Kerja.

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan sebagai aset utama perlu dikelola secara

optimal agar mampu menghadapi dinamika perubahan yang terjadi di dunia kerja akibat globalisasi. Namun, perubahan yang cepat seringkali menimbulkan berbagai permasalahan

psikologis bagi karyawan, salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi tekanan yang dialami individu ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan yang dimilikinya, yang dapat berdampak pada kondisi fisik, emosional, dan perilaku karyawan (Mangkunegara, 2017; Hellriegel & Slocum, 2011). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan menjadi salah satu faktor utama yang memicu stres kerja. Survei Health and Safety Executive (2023) bahkan menunjukkan bahwa 49% penyakit terkait pekerjaan disebabkan oleh stres, depresi, dan kecemasan.

RSUD dr. Agoesdjam Ketapang sebagai institusi pelayanan kesehatan tidak hanya bergantung pada tenaga medis, tetapi juga pada karyawan nonmedis yang berperan penting dalam mendukung operasional rumah sakit. Namun, dalam praktiknya karyawan nonmedis sering menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan adanya beban kerja yang berlebih, tugas tambahan di luar tanggung jawab utama, serta tekanan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut memunculkan berbagai gejala stres seperti sakit kepala, peningkatan detak jantung, kesulitan berkonsentrasi, emosi yang tidak stabil, hingga gangguan tidur.

Fenomena tersebut berkaitan dengan konsep job demands, yaitu tuntutan pekerjaan yang meliputi aspek fisik, psikologis, maupun organisasi yang memerlukan usaha fisik dan mental yang tinggi dari karyawan (Demerouti, 2001; Yener & Coskun, 2013). Job demands yang berlebihan seperti beban kerja tinggi, tenggat waktu yang ketat, serta konflik peran dapat meningkatkan risiko stres kerja dan berdampak pada penurunan kesejahteraan serta produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk

menganalisis pengaruh job demands terhadap stres kerja pada karyawan nonmedis RSUD dr. Agoesdjam Ketapang.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh job demands terhadap stres kerja pada karyawan nonmedis RSUD dr. Agoesdjam Ketapang. Variabel stres kerja diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013). Sementara itu, variabel job demands diukur menggunakan skala yang mengacu pada aspek tekanan waktu, tuntutan kognitif, beban regulasi, dan beban sosial sebagaimana dijelaskan oleh Makhdoom (2022). Skor yang lebih tinggi pada masing-masing skala menunjukkan tingkat stres kerja dan job demands yang lebih tinggi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan nonmedis honor di RSUD dr. Agoesdjam Ketapang yang berjumlah 198 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini meliputi karyawan aktif nonmedis RSUD dr. Agoesdjam Ketapang, berstatus karyawan honor, belum menikah, serta memiliki masa kerja minimal enam bulan. Penentuan jumlah sampel mengacu pada pendapat Roscoe yang menyatakan bahwa ukuran sampel antara 30 hingga 500 responden dianggap memadai untuk penelitian pada umumnya.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang terdiri dari pernyataan favorable dan unfavorable. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap dan

persepsi responden terhadap fenomena yang diteliti. Setiap respon diberikan skor berdasarkan tingkat persetujuan responden, di mana pernyataan positif diberikan skor lebih tinggi dibandingkan pernyataan negatif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job demands terhadap stres kerja pada karyawan nonmedis RSUD dr. Agoesdjam Ketapang. Subjek yang terlibat pada penelitian ini yaitu karyawan honor bagian nonmedis RSUD dr. Agoesdjam Ketapang dengan lamanya bekerja minimal 6 bulan.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa terdapat pengaruh antara job demands terhadap stres kerja pada karyawan nonmedis RSUD Dr. Agoesdjam Ketapang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 151,267 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), yang berarti bahwa model regresi signifikan secara simultan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara job demands terhadap stres kerja dinyatakan diterima. Selain itu, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,831 dengan nilai R Square sebesar 0,690, yang jika dipersentasekan menjadi 69%, menunjukkan bahwa job demands memberikan kontribusi sebesar 69% terhadap stres kerja, sedangkan 31% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar job demands, seperti kontrol pekerjaan, dukungan sosial, konflik peran, atau karakteristik individu, sebagaimana juga dijelaskan dalam penelitian oleh Sonnentag, S., & Fritz, C. (2021) yang menemukan bahwa stres kerja dipengaruhi tidak hanya oleh job demands, tetapi juga oleh faktor individu dan lingkungan kerja

Selanjutnya, koefisien regresi (B) pada variabel job demands sebesar

0,859 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti setiap peningkatan 1 satuan logaritmik (ln) pada job demands akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,859 satuan logaritmik (ln). Dengan demikian, semakin tinggi job demands yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Temuan ini sejalan dengan penelitian Chen & Zhao (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan dukungan yang memadai dapat meningkatkan risiko stres pada karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh Kun & Gadanez (2022) yang menjelaskan bahwa individu yang menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi cenderung mengalami tekanan psikologis yang lebih besar, yang dapat memengaruhi perilaku, emosional, hingga fisik.

Berdasarkan hasil kategorisasi, sebagian besar karyawan memiliki job demands pada kategori sedang yaitu sebesar 60%. Adapun pada aspek job demands, nilai tertinggi terdapat pada aspek beban sosial yaitu menyesuaikan cara berkomunikasi di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan untuk menyesuaikan diri secara sosial dapat menjadi sumber tekanan karena karyawan perlu beradaptasi dengan berbagai karakter rekan kerja yang berbeda-beda, yang berpotensi menimbulkan kecemasan apabila tidak berhasil dilakukan dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara tambahan, dapat diketahui bahwa ditemukan kesulitan dalam menyesuaikan pola komunikasi dan pola kerja dengan atasan, adanya perasaan kurang dihargai dan pilih-pilih kasih yang dilakukan oleh atasan sehingga membuat karyawan merasa penuh dengan tekanan. Penelitian oleh Kuriakose et al. (2022) menunjukkan bahwa komunikasi yang buruk di lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap meningkatnya stres,

terutama ketika karyawan merasa tidak mampu mengekspresikan diri secara efektif atau menghadapi konflik dengan rekan kerja. Kurangnya keterampilan komunikasi interpersonal dapat memperburuk ketegangan sosial dan meningkatkan tekanan psikologis di tempat kerja.

Beberapa hal lainnya juga ditemukan berdasarkan wawancara tambahan yang dilakukan pada tanggal 1 – 6 Agustus 2025 pada beberapa karyawan, didapatkan bahwa adanya tekanan biasanya disebabkan dari atasan, sebagai salah satu contoh yakni sulitnya bonding atau menjalin kedekatan dengan atasan. Hal ini kemudian mengakibatkan adanya stres kerja, sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Kurniati (2014) yang menyatakan bahwa adanya job demands dan hubungan antara atasan dengan bawahan berdampak kepada stres kerja karyawan.

Sedangkan stres kerja justru lebih dominan pada kategori tinggi sebesar 60%. Aspek tertinggi muncul pada aspek perilaku, khususnya kecenderungan untuk tidak masuk kerja ketika terlambat. Hal ini kemudian diperjelas dengan adanya kondisi penghindaran yang dilakukan oleh karyawan salah satunya yang diindikasikan dengan perilaku tidak bertanggung jawab terhadap beberapa berkas yang hilang maupun kesulitan karyawan dalam menghadapi tekanan yang berasal dari atasan pada saat melakukan pekerjaan hingga sulitnya mendapatkan hak cuti pekerjaan, yang kemudian menunjukkan adanya dampak stres terhadap perilaku absensi. Hal serupa juga dilaporkan oleh Zhang et al. (2022), yang menemukan bahwa stres kerja yang tinggi meningkatkan risiko absenteeism dan turnover intention. Diperkuat dengan penelitian Martins et al. (2023), yang menyebutkan bahwa stres kerja mendorong perilaku menghindar dari pekerjaan, termasuk keterlambatan,

bolos, bahkan pengunduran diri. Selain itu, Dewi & Ramadhani (2024) juga menegaskan bahwa stres yang tidak tertangani dengan baik dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang tercermin melalui tingginya angka ketidakhadiran dan rendahnya produktivitas. Temuan ini menunjukkan meskipun sebagian besar karyawan hanya merasakan tuntutan pekerjaan pada tingkat sedang, stres kerja tetap berada pada tingkat tinggi. Adanya kondisi ini tentu berakibat pula dengan produktivitas karyawan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Andriani & Apriyanto (2024) yang menyatakan bahwa adanya hak cuti akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian Martins et. al (2023) dan Zhang et. al (2022) secara konsisten menegaskan bahwa tingginya beban kerja, tuntutan sosial, dan tuntutan kognitif dapat memperburuk stres kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan risiko stres. Temuan ini juga didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Santos & Oliveira (2024), yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dan kurangnya kontrol pekerjaan dapat memicu gejala stres bahkan depresi pada karyawan, menunjukkan adanya hubungan yang erat antara job demands, stres kerja, dan kesejahteraan psikologis. Artinya, pengelolaan job demands yang tepat tidak hanya dapat menurunkan tingkat stres, tetapi juga meningkatkan kesehatan mental dan keterlibatan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari & Handayani, (2023) juga menunjukkan bahwa manajemen job demands yang efektif berperan penting dalam menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa tuntutan pekerjaannya masih dalam batas wajar cenderung lebih tenang dan

mampu menjaga kinerja. Hal ini sejalan dengan temuan Handayani (2023) yang menunjukkan bahwa job demands yang tinggi, apabila tidak disertai dengan dukungan yang cukup, dapat menyebabkan kelelahan emosional dan disengagement pada karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini terdapat pengaruh signifikan job demands terhadap stres kerja pada karyawan non-medis RSUD dr. Agoesdjam Ketapang.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa job demands memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja pada karyawan nonmedis RSUD dr. Agoesdjam Ketapang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang mereka alami. Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal dengan nilai signifikansi sebesar 0,185 ( $>0,05$ ), sehingga model penelitian dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil kategorisasi variabel menunjukkan bahwa job demands berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 60%, sedangkan stres kerja berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 60%. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun tuntutan pekerjaan berada pada tingkat sedang, karyawan tetap mengalami tingkat stres kerja yang relatif tinggi.

Selain itu, variabel job demands memberikan kontribusi atau sumbangan efektif sebesar 69% terhadap stres kerja, sedangkan 31% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti dukungan sosial, kontrol

pekerjaan, maupun faktor pribadi karyawan.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa pada variabel stres kerja, skor tertinggi terdapat pada aitem 17 pada aspek perilaku yang berkaitan dengan indikator ketidakhadiran, yaitu kecenderungan memilih tidak masuk kerja ketika terlambat. Sebaliknya, skor terendah terdapat pada aitem 10 pada aspek fisiologis, yang berkaitan dengan indikator gangguan kesehatan berupa peningkatan detak jantung saat menghadapi pekerjaan. Sementara itu, pada variabel job demands, skor tertinggi terdapat pada aitem 40 pada aspek beban sosial, yang berkaitan dengan tuntutan untuk menyesuaikan cara berkomunikasi dengan rekan kerja. Sebaliknya, skor terendah terdapat pada aitem 26 pada aspek beban sosial, yang berkaitan dengan rendahnya tekanan atau tuntutan dari atasan dalam pekerjaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Affrunti, N. W., Mehta, T., Rusch, D., & Frazier, S. (2018). Job demands, resources, and stress among staff in after school programs: Neighborhood characteristics influence associations in the job demands-resources model. *Children and Youth Services Review*, 88, 366-374.

American Psychological Association. (2012). APA survey finds feeling valued at work linked to well-being and performance.

Ansori, R. R., & Martiana, T. (2017). Hubungan faktor karakteristik individu dan kondisi pekerjaan terhadap stres kerja pada perawat gigi. *The Indonesian Journal of Public Health*, 12(1), 75-84.

Azwar, S. (2017). Metode penelitian psikologi. Pustaka Pelajar.

Chen, Y., & Zhao, X. (2022). Job demands and psychological well-being: The mediating role of emotional exhaustion. *Stress and Health*, 38(1), 29-39.

- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512.
- Handayani, R., & Kurniawan, H. (2023). Beban kerja dan stres kerja pada karyawan: Studi pada sektor kesehatan. *Jurnal Psikologi Industri Indonesia, 12*(1), 45–55.
- Health and Safety Executive. (2023). Work-related stress, depression or anxiety statistics in Great Britain.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2011). *Organizational behavior* (13th ed.). Cengage Learning.
- Kubicek, B., Paškvan, M., & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(6), 898–913.
- Kun, Á., & Gadanez, P. (2022). The impact of job demands on stress and job satisfaction. *Journal of Workplace Behavioral Health, 37*(4), 298–315.
- Makhdoom, I. F., Malik, N. I., & Atta, M. (2022). Construction and validation of challenging job demands scale. *Polish Psychological Bulletin, 53*(2), 104–111.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, E. Z., Ekawati, E., & Jayanti, S. (2019). Hubungan job demand, job control, dan usia dengan stres kerja pada pekerja konstruksi. *Jurnal Kesehatan Masyarakat, 7*(4), 54–60.
- Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 9*(3), 99–108.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293–315.
- Sudjiwanati, H. (2022). *Psikologi industri dan organisasi masyarakat era 5.0*. Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yener, M., & Coskun, O. (2013). Using job resources and job demands in predicting burnout.
- Yuzrizal. (2022). *Pengembangan instrumen afektif dan kuesioner*. Pale Media Prima.