

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP STRES KERJA WARTAWAN
PT SERAMBI MEDIA PRESS
DI KOTA PADANG**

Oleh :

Ahmad Waldyazkia

Pembimbing : Nuryanti dan Arwinence Pramadewi

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : ahmadwaldyazkia@gmail.com

*The Influence Of The Working Environment And The Characteristics Of The
Individual Against Journalists Working Stress
PT Serambi Media Press
In Padang City*

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Sreambi Media Press di Kota Padang in order to determine the effect of variable work environment and individual characteristics simultaneously to stress the work of journalists PT. Serambi Media Press di Kota Padang. This study uses primary data obtained from interviews and giving questionnaires to all employees of PT. Serambi Media Press di Kota Padang. Secondary data were obtained relating to the object and the organizational structure of the population in this study were all employees of 60 people and made in the sample. The analytical method used in this research is multiple linear regression method. From the testing that has been done, simultaneous regression test (Test-F) shows that the work environment and individual characteristics simultaneously significant effect on work stress reporters PT. Serambi Media Press di Kota Padang. From the results of the partial test (t-test) showed that the work environment and individual characteristics significantly influence work stress reporters. The result of the calculation of the coefficient of determination (R²) is equal to 0.744, which means, work environment and individual characteristics together influence the work stress reporters PT. Serambi Media Press di Kota Padang, while the rest influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Environment, Individual Characteristics and Job Stress

PENDAHULUAN

Di zaman sekarang, manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan mengurus sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Apalagi zaman sekarang merupakan

zaman kebebasan, hal ini tercermin dengan adanya kebebasan dalam berusaha, kebebasan dalam berpendapat, dan kebebasan dalam bersaing. Karyawan adalah aset utama perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia, sehingga harus dipelihara dengan baik. Manajer harus bisa mendayagunakan SDM yang ada secara efektif dan

efisien, agar tujuan-tujuan yang di inginkan dapat tercapai.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran suatu perusahaan, departemen SDM membantu para pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan, jumlah dan jenis hak karyawan. Oleh karena itu, SDM yang ada harus dimanfaatkan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, pada kenyataannya dengan perkembangan ekonomi yang cepat, banyak terdapat berbagai halangan yang di hadapi mulai dari, perampangan perusahaan, PHK, merger, dan bangkrutnya beberapa perusahaan sebagai akibat dari krisis yang berkepanjangan telah menimbulkan dampak yang sangat merugikan bagi ribuan bahkan jutaan tenaga kerja.

Bagi perusahaan pers, karyawan perusahaan tersebut merupakan seorang wartawan. Wartawan adalah seseorang yang melakukan jurnalisme atau orang yang secara teratur menuliskan berita (berupa laporan) dan tulisannya dikirimkan/dimuat di media massa secara teratur. Seorang wartawan mempunyai pekerjaan yang tidak mudah, karena mereka di tuntutan untuk meliput dan menyajikan berita-berita yang aktual dan terpercaya. Namun pada kenyataannya, dalam melaksanakan tugas wartawan banyak menghadapi kendala-kendala yang terjadi dalam melaksanakan tugasnya, hal itu mengakibatkan timbulnya stres kerja yang terjadi pada wartawan.

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses

berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai 2008:108). Seperti yang kita ketahui stres kerja, kerap menjangkiti banyak pihak di tempat kerja. Hal ini bisa menimbulkan dampak baik, tapi sekaligus buruk bagi yang bersangkutan dan organisasi atau perusahaan.

Orang yang terkena stres kerja (dengan catatan, tidak bisa menanggulangnya) cenderung jadi tidak produktif, tidak tertantang untuk menunjukkan kehebatannya, secara tidak sadar malah menunjukkan kebodohnya, malas-malasan, tidak efektif dan tidak efisien, ingin pindah tetapi tidak pindah-pindah, dan seterusnya. Secara kalkulasi manajemen, tentu saja ini merugikan organisasi. Apalagi jika si penderita stres kerja ini jumlahnya banyak di suatu tempat.

Profesi wartawan tidak mengenal jam kerja yang pasti. Karena itu, ada yang menyatakan bahwa jam kerja wartawan adalah 24 jam. Artinya, jam berapa pun atau sedang apapun, apabila mendengar sebuah informasi, seperti kebakaran, kereta api terguling, pesawat jatuh, perampokan atau tragedi lainnya seorang wartawan yang baik harus mengejar sumber berita tadi. Kejadian seperti ini tidak selalu terjadi pada saat jam kerja di siang hari, tapi bisa berlangsung tengah malam tatkala ia tengah beristirahat di tempat tidurnya.

Stephen Robbins, (2008:370), menyatakan ada 2 faktor yang penyebab stres kerja, adalah

1. Faktor Lingkungan
2. Faktor Individual

Di PT. Serambi Media Press, telah terjadi stres kerja pada wartawan, hal itu dapat di lihat dari

beberapa fenomena yang terjadi pada wartawan PT. Serambi Media Press, yaitu :

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Sedarmayanti (2009:2). Berdasarkan pengamatan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja pada wartawan. Hal itu dapat dilihat dari kurangnya kenyamanan yang di dapat para wartawan, yang di akibatkan oleh tuntutan kerja yang sangat tinggi, selain itu terdapat juga kurang harmonisnya hubungan antar wartawan PT Serambi Media Press Di Kota Padang.

Selain lingkungan kerja, Stres ditentukan pula oleh karakteristik individu masing-masing wartawan, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stres.

Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu Ratih Hurriyati, (2010:79)

Berdasarkan pengamatan karakteristik individu juga dapat mempengaruhi stres kerja pada wartawan, hal itu dapat di lihat dari ketika wartawan mengalami masalah pribadi pada kemampuan atau kompetensi wartawan. Permasalahannya yaitu ketika adanya pelatihan jurnalistik untuk meningkatkan ilmu dan pengetahuan terkini, wartawan pada PT. Serambi

Media Press jarang mendapatkan itu, karena kurangnya dukungan dari pimpinan untuk mengikutinya. Karena pimpinan beranggapan dengan mengikuti pelatihan akan membuang-buang waktu wartawan dalam mencari berita, namun pada kenyataannya, dalam menghadapi lingkungan kerja, wartawan justru akan mengalami kesulitan. karena tidak mempunyai kemampuan-kemampuan atau info-info terkini tentang jurnalistik, hal itu bisa menimbulkan stres kerja pada wartawan jika seandainya dalam pelaksanaan tugas terdapat beberapa teori yang tidak di pahami. Dalam penelitian ini juga menyediakan data pra survey tingkat penyebab stres yang dimana peneliti menanyakan langsung kepada para wartawan PT. Serambi Media Press di Kota Padang yang berjumlah 30 orang, berikut datanya.

Tabel 1.
Penyebab Stres Kerja PT.
Serambi Media Press

No	Hal yang menjadi penyebab stres kerja Wartawan	Wartawan yang mengatakan (orang)	
		Ya	Tidak
1	Keadaan dimana saat yang di wawancara tidak mau di liput	24	6
2	Harus mampu bekerja dibawah tekanan yang sangat kritis yaitu masalah waktu yang tidak menentu.	19	11
3	Mengejar deadline untuk mendapatkan artikel dan foto sementara persaingan sangat banyak.	27	3
4	Susahnya mendapatkan izin dari pihak-pihak yan mau di wawancara	15	15

Sumber : Data Olahan Pra Survey

Dapat dilihat dari table diatas bahwa yang menjadi penyebab stres tertinggi pada perusahaan ini adalah keadaan dimana saat Mengejar deadline untuk mendapatkan artikel dan foto sementara persaingan sangat banyak. Dan tabel diatas merupakan

penyebab stres kerja yang dominan terjadi. Dengan begitu ini tentu secara tidak langsung menurunkan tingkat efektivitas kerja dari pada wartawan itu sendiri. Untuk itu perlu adanya perbaikan-perbaikan yang harus dilakukan oleh perusahaan PT. Serambi Media Press.

Dari Latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerjasecara parsial terhadap stres kerja wartawan PT. Serambi Media Press di Kota Padang? 2) Bagaimana pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap stres kerja wartawan PT. Serambi Media Press di Kota Padang? 3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan terhadap stres kerja wartawan PT. Serambi Media Press di Kota Padang?

Sesuai rumusan masalah maka tujuan penulisan penelitian ini adalah :1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap stres kerja wartawan PT. Serambi Media Press di Kota Padang? 2) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap stres kerja wartawan PT. Serambi Media Press di Kota Padang? 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan terhadap stres kerja wartawan PT. Serambi Media Press di Kota Padang?

KAJIAN PUSTAKA

Teori Stres Kerja

Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang

menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai 2008:108).

Robbins (2008:369) menyatakan, stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Sebagian stres bisa bersifat positif dan sebagian lagi negatif. Dewasa ini para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas dan tanggung), beroperasi sangat berbeda dari stres hambatan, atau stres yang menghalangi mencapai tujuan (birokrasi, politik kantor, kebingungan terkait tanggung jawab kerja). Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2007:300).

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dimana dia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal penting yang harus di perhatikan, walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi pada perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja pada wartawan. Dengan lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman, tentu akan membuat suasana hati wartawan menjadi baik pula, sehingga dapat menjauhkan wartawan dari stres kerja.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:105), menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas”. Sedangkan Menurut Veitzhal (2008:165) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Dalam bukunya Sedarmayanti (2009:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dibagi kedalam dua bagian, yaitu : 1) Lingkungan kerja fisik : Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. 2) Lingkungan kerja non fisik : semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik

hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

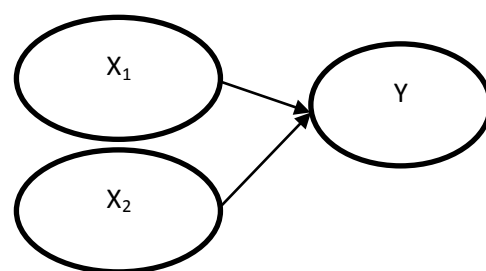
Karakteristik Individu

Pengertian Karakteristik Individu

Ratih Hurriyati, (2010:79) memberikan pengertian tentang karakteristik individu sebagai berikut : Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Menurut Stephen P. Robbins (2006:46), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

Menurut Arief Subyantoro (2009:11-19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Arief Subyantoro menyebutkan indikator Karakteristik individu meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat

Kerangka Pemikiran



Sumber : Robbins, 2008]

Hipotesis

1) Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja wartawan PT. Serambi Media Press di Kota Padang? 2) Karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja wartawan PT. Serambi Media Press di Kota Padang? 3) Lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja wartawan PT. Serambi Media Press di Kota Padang?

METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap stres kerja wartawan PT. Serambi Media Press di Kota Padang. Adapun lokasi penelitian ini berada di jalan Bukittinggi 3 No. 288 Siteba Kota Padang.

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non probability sampling* atau secara sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang di ambil adalah 60 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara :

- a. Studi Kepustakaan yaitu dengan cara mempelajari buku-buku berbagai literatur, artikel, jurnal yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas
- b. Riset lapangan yaitu pengumpulan data melalui tanya jawab dan wawancara secara langsung dengan pihak yang berkaitan mengenai masalah yang dibahas dengan meneliti langsung objek yang diteliti

Metode Analisis Data

Metode deskriptif yaitu suatu metode yang membahas

permasalahan dengan menguraikan dan menjelaskan sehingga diperoleh gambaran tentang permasalahan yang sebenarnya . Skala pengukuran yang digunakan dalam penellitian ini untuk mengetahui tanggapan responden adalah dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan skala yang memperlihatkan tanggapan responden faktor-faktor kinerja.

Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri dari lima alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pertanyaan yang diberi skor 1 sampai 5 yaitu (Sugiono, 2009:93) :

Untuk altematif jawaban (a) diberi nilai 5

Untuk alternatif jawaban (b) diberi nilai 4

Untuk alternatif jawaban (c) diberi nilai 3

Untuk altematifjawaban (d) diberi nilai 2

Untuk altematifjawaban (e) diberi nilai 1

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan memang mewakili keberadaan variabel tersebut. Keputusan pada sebuah butir pertanyaan dianggap valid bisa dilakukan dengan beberapa cara, yaitu jika $\text{corrected item-total correlation} > 0.4$ (Suliyanto, 2006:149)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden. Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen bisa dilihat dari Cronbach's Alpha, dimana instrumen

dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha minimal 0.6 (Muhidin, 2007:37)

Analisis Regresi Berganda

Pembahasan yang digunakan melalui pendekatan metode kuantitatif yaitu analisa mengenai data yang berupa angka-angka. Selanjutnya untuk mengolah data yang telah dikumpulkan yaitu dengan menggunakan analisa statistik dengan metode regresi berganda, karena dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel independen dengan model regresi sebagai berikut (Hasan, 2009:269) :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:]

Y = kinerja

a = konstanta

X_1 = lingkungan kerja

X_2 = motivasi intrinsik

b_1 = koefisien regresi X_1

b_2 = koefisien regresi X_2

e = standar error

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. R^2 mampu memberikan informasi mengenai variasi nilai variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan. Apabila R^2 mendekati angka satu berarti terdapat hubungan yang kuat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini bertujuan untuk menentukan signifikan pengaruh variabel independent bersama-sama terhadap variabel dependen dengan rumus (Hasan, 2009:267) :

$$F = \frac{R^2 k-1}{1-R^2 / (n-k)}$$

R = koefisien determinan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

n- k = degree of freedom

Maka dengan derajat keyakinan tertentu :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak yang berarti secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Parsial (Uji t)

Merupakan pengujian statistik yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu secara pengujian t-statistik dapat dirumuskan sebagai berikut (Hasan, 2009:267) :

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana :

t = t hitung masing-masing variabel bebas

b_i = koefisien regresi variabel bebas

S_{b_i} = standar deviasi

Dengan derajat keyakinan tertentu, maka jika :

- $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara individu tidak ada pengaruh yang berarti antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- **t-hitung** > **t tabel**, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara individu terdapat pengaruh yang berarti antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian uji F (simultan) dan uji t (parsial) dilakukan dengan menggunakan *SPSS 21 for Windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas merupakan konsep pengukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut menghasilkan hasil ukur sesuai dengan tujuan pengukurannya. Jika suatu item pernyataan dinyatakan tidak valid maka item pertanyaan itu tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya. SPSS menyediakan fasilitas uji validitas yakni dengan cara memunculkan tabel Reliability Analysis yang diolah dengan menggunakan program *SPSS for windows 21 version*, untuk validitas dapat dilihat dari kolom ke tiga yaitu kolom *Corrected Item- Total Correlation*. Dikatakan valid suatu data apabila hasil analisis tiap pertanyaan atau koefisien korelasi (r) yang diperoleh mempunyai nilai positif atau bernilai diatas nilai- nilai kritis r , yaitu pada taraf signifikansi 5%.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan

menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,819	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,765	Reliabel
Karakteristik Individu	0,789	Reliabel

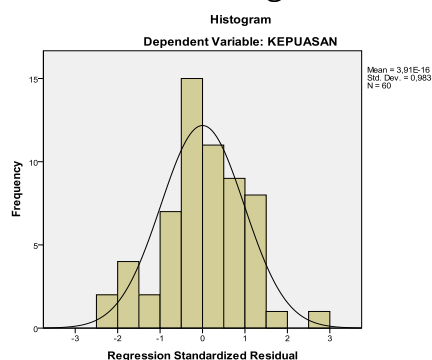
Sumber : Data Olahan 2016

Berdasarkan Tabel 2 diketahui hasil pengujian nilai reliabilitas ketiga variabel berada di atas angka 0,60. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda. Uji normalitas dapat dilihat dari kurva *histogram* dan grafik *Normal p-p plot*.

Gambar 1
Kurva Histogram

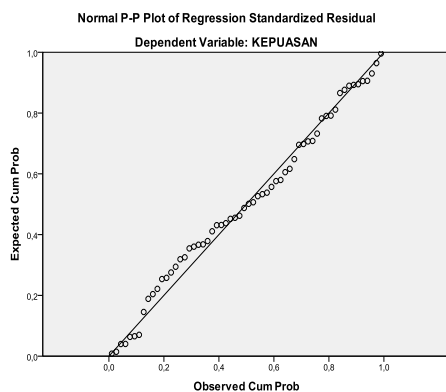


Sumber : Data Olahan 2016

Berdasarkan Gambar 1 diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

Untuk mendeteksi normalitas data, dapat dengan melihat *probability plot*. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Gambar 2
Grafik Normal Probability P-Plot



Sumber : Data Olahan 2016

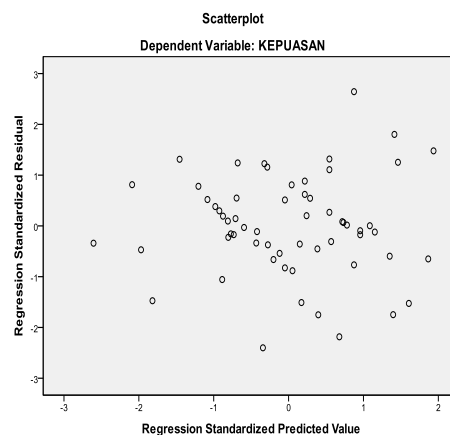
Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar tersebut terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y,

maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang lebih handal adalah dengan menggunakan uji korelasi *spearman's rho* antara variable bebas dengan *Unstandardized*. Apabila nilai signifikansi antara variable bebas dengan *Unstandardized* > 0,05 berarti tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi.

Gambar 3
Grafik Scatterplot



Sumber : Data Olahan 2016

Gambar 3 menunjukkan bahwa data tersebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Artinya tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi.

Uji Multikolinearitas

Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Berdasarkan aturan

variance inflation factor (VIF) dan *tolerance*, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 3
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan		
	Kerja	,634	1,563
	Karakteristik Individu	,634	1,563

Sumber : Data Olahan2016

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) Lingkungan Kerja sebesar $1,563 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,634 > 0,10$, (VIF) Karakteristik Individu sebesar $1,563 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,634 > 0,10$. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk melihat apakah Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Stes kerja karyawan PT. Serambi Media Press di Kota Padang secara simultan. Caranya adalah dengan membandingkan antara Fhitung dengan Ftabel. Jika Fhitung $\geq$ Ftabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, Namun jika Fhitung $<$ Ftabel amaka Ha ditolak dan Ho diterima. Adapun hipotesi dalam koefisien regresi secara simultan adalah:

Ho : Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap Stes kerja karyawan PT. Serambi Media Press di Kota Padang.

Ha : Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Stes kerja karyawan PT. Serambi Media Press di Kota Padang.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	13,958	,000 ^a
	Residual		
	Total		

Sumber : Data Olahan2016

Dari Tabel 4 diketahui F hitung sebesar 13,958 dengan signifikansi 0,000. Diketahui F tabel (pada tingkat signifikansi 5%) dengan persamaan :

$$\begin{aligned} n - k - 1 ; k \\ &= 60 - 2 - 1 ; 2 \\ &= 57 ; 2 = 3,159. \end{aligned}$$

Dengan demikian diketahui F hitung ($13,958 > F$ tabel ($3,159$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Stes kerja karyawan PT. Serambi Media Press di Kota Padang.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan juga melihat variabel bebas yang mempunyai pengaruh

paling kuat terhadap variabel terikat. Hal ini dilakukan dengan ketentuan:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh tidak signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% dengan persamaan

$$= n - k - 1 ; \alpha/4 \\ = 60 - 2 - 1 ; 3 \\ = 57 ; 4 = 1,672.$$

Tabel 5
Uji Parsial

Model		B	Std. Error	Sig.
(Constant)		2,032	,334	,000
Lingkungan Kerja		,578	,125	,020
Karakteristik Individu		,860	,117	,000

Sumber : Data Olahan 2016

Dengan demikian maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja. Diketahui t_{hitung} (4,618) $> t_{tabel}$ (1,672) dan Sig. (0,020) $< 0,05$. Artinya variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Stres kerja karyawan PT. Serambi Media Press di Kota Padang
2. Karakteristik Individu. Diketahui t_{hitung} (8,230) $> t_{tabel}$ (1,672) dan Sig. (0,000) $< 0,05$. Artinya variabel Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Stres kerja karyawan PT. Serambi Media Press di Kota Padang.

Dari hasil pengujian tersebut terhadap masing-masing variabel

bebas diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Stres kerja karyawan pada PT. Serambi Media Press di Kota Padang, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dan dari kedua variabel independen tersebut diketahui bahwa Karakteristik Individu mempunyai pengaruh paling kuat terhadap Stres kerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah untuk melihat sumbangan pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap stres kerja wartawan PT. Serambi Media Press di Kota Padang. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 6
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model		R	R Square
—	1	,737 ^a	,744

Sumber : Data Olahan 2016

Dari Tabel 6 dapat diketahui nilai RSquare sebesar 0,744. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap stres kerja wartawan PT. Serambi Media Press di Kota Padang adalah sebesar 74,4%. Sedangkan sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Setelah menguraikan pembahasan tentang Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu

terhadap Stres kerja karyawan pada PT. Serambi Media Press di Kota Padang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja karyawan pada PT. Serambi Media Press di Kota Padang. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Stres kerja karyawan pada PT. Serambi Media Press di Kota Padang.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja karyawan pada PT. Serambi Media Press di Kota Padang. Artinya adalah semakin baik Lingkungan yang diberikan perusahaan maka akan memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga Stres Kerja dapat berkurang.
3. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja karyawan pada PT. Serambi Media Press di Kota Padang Artinya adalah semakin baik Karakter Individu seseorang maka akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dan stress kerjapun akan berkurang sehingga akan tercapainya tujuan perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis memberikan masukan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada atasan untuk selalu memperhatikan, mengantisipasi dan mengatasi stres yang dialami PT. Serambi

Media Perss di Kota Padang dan memberdayakan bawahannya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja PT. Serambi Media Pers Kota Padang.

2. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja karyawan lingkungan karyawan tergolong tidak kondusif hal ini dapat dilihat dari hubungan antara pimpinan terhadap bawahannya. Lingkungan kerja PT. Serambi Media Perss di Kota Padang. Menurut penulis perusahaan perlu meningkatkan lagi agar lingkungan kerja PT. Serambi Media Perss di Kota Padang berada dalam kategori sangat kondusif. Karena semakin kondusifnya suatu lingkungan kerja, maka karyawan akan semakin merasa nyaman dalam bekerja.
3. Untuk penelitian dimasa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Serambi Media Perss di Kota Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, *"Manajemen SDM Perusahaan"*, PT Remaja Rosda Kencana, Bandung.
- Ardana dkk. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Hurriyati, Ratih 2010. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung : Alfabeta.

- Lutfiyah, 2011. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Polisi Lalu Lintas*.
- Moh, As'ad, 2004, "Psikologi Industri", Liberty, Yogyakarta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Yayasan Airusyam.
- Rivai, Veithzal, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta : Salemba Empat. Bandung: ALFABETA.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CVMandar Maju.
- Subyantoro, Arif (2009). *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Yang dimediasi Oleh Motivasi Kerja*, Jurnal Aplikasi Manajemen, 11(1), 11-19.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung :Alfabet.
- Suliyanto (2006) ,*Metode Riset Bisnis*, Penerbit: Andi, Yogyakarta.