

Analisis Stress Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kapuas Hulu

Aisyah¹⁾, Emy Supriyansyah²⁾,

¹⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti

²⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti

aisyah@upb.ac.id

ABSTRACT

This study aims to find out how the Stress of Employee Work at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) Kapuas Hulu Regency by using indicators of stress symptoms that are psychological, physical and behavioral. The research method used by the author in this research is survey design method with explanatory type. The population in this study were all BAPPEDA civil servants in Kapuas Hulu Regency, which amounted to around 40 people and 60 non-civil servants to 60 people. Considering time and cost, using a purposive sampling technique with a sample of 40 people. Based on the analysis results, it is known that the work stress of BAPPEDA employees is low because the indicators are psychological, physical, and behavioral symptoms in a low range.

Keywords: HRM, Job Stress, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Stress Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kapuas Hulu dengan menggunakan indikator gejala stres yaitu psikologis, fisik dan perilaku. Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode desain survey dengan tipe explanatory. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil BAPPEDA Kabupaten Kapuas Hulu yang berjumlah sekitar 40 Orang dan non PNS 20 Orang jumlah 60 orang. Mempertimbangan waktu dan biaya maka menggunakan teknik purposive Sampling dengan sampel sebanyak 40 puluh orang. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa stress kerja pegawai BAPPEDA rendah karena indikator berupa gejala psikologis, fisik, perilaku dalam rentang angka rendah.

Kata Kunci: MSDM, Stress Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Globalisasi memberikan efek adanya perubahan-perubahan tanpa memandang batasan-batasan dengan tuntutan-tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan dalam peraturan, kemajuan teknologi, beban kerja yang tidak proporsional dan lain-lainnya dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan karyawan atau pegawai yang bersangkutan.

Stres di dalam pekerjaan pun ada yang positif dan negatifnya. Untuk gambaran positifnya adalah para karyawan selalu bekerja lebih giat apabila mendapat tekanan dari pimpinan dan negatifnya adalah para karyawan terlihat terlalu santai apabila pimpinan tidak ada di tempat.

Gejala-gejala stress kerja ini dapat saja terjadi pada setiap pegawai baik itu dalam perusahaan atau pemerintahan dalam melakukan produktivitasnya dan tanpa kecuali juga stress kerja terjadi pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kapuas Hulu sebagai organisasi perangkat daerah (OPD) dengan tugas pokok

utama adalah membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan Bidang Perencanaan dan Bidang Penelitian dan Pengembangan yang menjadi kewenangan daerah tentu memiliki beban kerja dan tingkat kesulitan yang cukup tinggi harus mampu memberikan pelayanan terbaiknya untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance) terhadap masyarakat dengan segala resiko-resiko pekerjaan yang ada.

Untuk mewujudkan tersebut kinerja pegawai menjadi alat ukur atau barometer sebagai hasil dari produktivitas pegawai dalam menyelesaikan beban kerja sebagai bagian dari tugas yang sudah menjadi uraian tugas yang telah ditetapkan di dalam struktur organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen menurut Handoko (2008:5) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengaruh dan pengawasan, usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam melaksanakan produktivitas kerja, perusahaan atau organisasi seharusnya memperhatikan fungsi-fungsi manajerial dan fungsi operasional untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:140) adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial yang meliputi :

- a. Perencanaan;
- b. Pengorganisasian;
- c. Pengarahan;
- d. Pengendalian

2. Fungsi Operasional yang meliputi :

- a. Pengadaan;
- b. Pengembangan;
- c. Kompensasi;
- d. Pengintegrasian

Pengertian Stres Kerja.

Menurut Handoko (2008:200), Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Mangkunegara, (2008:157) berpendapat bahwa adalah Perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Pendekatan Stres Kerja

Penyelesaian yang cepat untuk mencegah munculnya stress kerja adalah salah satu langkah-langkah dalam untuk mencegah hal tersebut sehingga tidak menjadi masalah kedepannya. Pendekatan-pendekatan perlu dilakukan baik secara internal atau eksternal kepada diri pegawai yang sudah terindikasi mengalami gejala stress kerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. Dan Jika hal ini di biarkan akan membawa dampak yang buruk bagi produktivitas dan kinerja perusahaan atau organisasi. Langkah-langkah preventif harus diambil dan direncanakan serta disusun dan diimplementasikan dalam rangka pencegahan stress kerja pegawai.

Menurut Veithzal Rivai (2009:1008-1009) pendekatan stress kerja dapat dilakukan dengan beberapa cara adalah tersebut dibawah ini :

1. Pendekatan Individu

- a. Meningkatkan keimanan;
- b. Melakukan meditasi dan pernapasan;
- c. Melakukan kegiatan olahraga;
- d. Melakukan relaksasi;
- e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga;
- f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.

2. Pendekatan Organisasi

- a. Melakukan perbaikan iklim organisasi;
- b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik;
- c. Menyediakan sarana olahraga;
- d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas;
- e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

Kinerja karyawan

Pengertian kinerja karyawan

Menurut (Rivai dan Basri, 2005:50) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Dalam memberikan pengukuran atau barometer kinerja karyawan atau pegawai dalam mencapai target kinerja, Menurut (Robbins, 2006:260) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja.

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas Kerja.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas Pekerjaan.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian / Komitmen kerja.

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Kerangka Pemikiran

Gambar 2.5. Bagan Kerangka Penelitian



METODELOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan desain survey karena peneliti mengajukan pertanyaan dalam bentuk daftar isian (kuesioner) kepada para responden. Dalam penelitian ini menggunakan desain survei dengan tipe explanatory karena bermaksud untuk mengetahui indikasi sebuah penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu yang berjumlah sekitar 40 Orang dan non PNS 20 Orang jumlah 60 orang;

Sampel

Dari keseluruhan populasi yang akan diambil pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu dengan mempertimbangan waktu dan biaya maka menggunakan teknik purposive Sampling. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 40 puluh orang .

Teknik Pengumpulan Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah terdiri dari sumber data tersebut dibawah ini:

1. Data Primer.

Sumber data penelitian ini adalah hasil wawancara beberapa pegawai dan jawaban kuisisioner/angket yang telah disebar kepada responden yaitu pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu berjumlah sebanyak 40 (Empat) puluh orang;

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data-data pendukung kaitannya dengan penelitian antara lain Gambaran Umum Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu dan data pendukung perencanaan strategis unsur sumber daya pendukung baik unsur pegawai dan lingkungan sekitar kerja pegawai.

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengukuran Data

Untuk memudahkan pengukuran data kuantitatif, maka digunakan Skala Likert yaitu memberi skor pada masing-masing jawaban responden berdasarkan bobot tertentu.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Metode yang digunakan dalam uji validitas ini adalah validitas internal dengan menggunakan korelasi product moment. Suatu data dikatakan valid atau sah jika korelasi butir dengan faktor positif dan peluang ralat dari korelasi tersebut maksimal 5% jika tidak memiliki kaidah uji tersebut maka butir tersebut dapat di gugurkan/dibuang. Uji validitas ini dilakukan dengan metode korelasi product moment pearson yang di bantu dan disajikan dengan program spss data dikatakan valid bila R hitung > R tabel, nilai R tabel dapat diperoleh melalui rumus DF (Degree of Freedom) = $n - k$

Pada penelitian ini reliabilitas menggunakan koefisien reliabilitas Cronbach alpha. Menurut becker, jawaban yang cukup konsisten terletak antara 0,60 sampai 0,90 Atau > 0,60. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode cronbach alpha yang di bantu dan disajikan dengan program SPSS V.20 (Wijaya 2011:96).

c. Teknik Pengolahan Data

Adapun proses tahapan kerja pengolahan data hasil kuesioner yang telah disebar maka tahap selanjutnya untuk menganalisis tingkat stress kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kapuas Hulu adalah sebagai berikut:

1. Memberi skor pada masing-masing jawaban responden berdasarkan bobot tertentu pada setiap jawaban dengan skala Likert.
2. Tahap selanjutnya dalam teknik pengolahan data ini adalah menggunakan rentang skala penilaian untuk menentukan posisi pendapat responden (pegawai) dengan menggunakan nilai skor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggapan Responden Terhadap Analisis Stress Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kapuas Hulu.:

Gejala Psikologis

Secara keseluruhan rata-rata bobot dari Analisis Stress Kerja Pegawai mengenai indikator Gejala Psikologis secara total mendapat rata-rata skor 2,26 dan termasuk kategori Rendah, yaitu berada pada rentang skala 1,75 – 2,49.

Gejala Fisik

Secara keseluruhan rata-rata bobot dari Analisis Stress Kerja Pegawai mengenai indikator Gejala Fisik secara total mendapat rata-rata skor 2,34 dan termasuk kategori Rendah, yaitu berada pada rentang skala 1,80 – 2,49.

Gejala Prilaku

Secara keseluruhan rata-rata bobot dari Analisis Stress Kerja Pegawai mengenai indikator Gejala Prilaku secara total mendapat rata-rata skor 2,24 dan termasuk kategori Rendah, yaitu berada pada rentang skala 1,80 – 2,49 .

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan mengenai analisis Stress Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kapuas Hulu, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja pegawai rendah karena indikator gejala psikologis, fisik, prilaku dalam rentang angka rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2003. Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Intan Sejati.Klaten; Manullang, 2005. Dasar-Dasar Manajemen. Gadjah Mada University Press;
- Gibson dkk. 1996. Organisasi. Editor: Lyndon Saputra. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi II. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan Malayu S.P., 2007, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Jacinta F. Rini. 2002. Stress Kerja. ([http:// www.e-psikologi.com/ masalah/stres/32002](http://www.e-psikologi.com/masalah/stres/32002))
- Mangkunegara,2008.Manajemen Sumber Daya Manusia, PT.Remaja Rosdakarya. Bandung
- Manullang, 2005. Dasar-Dasar Manajemen. Gadjah Mada University Press.
- Rivai Veithzal, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan edisi ketiga, Rajawali Pers. Jakarta
- Robbin, S. P. & Mary Coulter, (2010), Manajemen, alih bahasa oleh Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera, Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Robbins, Stephen P. 2012. Organizational Behaviour 12th edition. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta;
- Soewondo, Soemalidjah. 2012. Stres, manajemen stres dan relaksasi progresif. Jakarta. LPSP3 UI.
- Suwatno, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis, CV. Alfabeta. Bandung.

JURNAL

Usailan Oemar dan Leo Gangga (2016) Fakultas Ekonomi STIE Rahmadiyah, Sekayu (judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin”Shandy E. Santayana1 & Neni Triastuti;

Siti Rahmawati (2008) Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen *IPB Bogor* “*Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor*”