

ANALISIS STRES KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KECAMATAN SENGAH TEMILA KABUPATEN LANDAK

Aisyah¹⁾, Yuliana Wartini²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti

²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti

ABSTRACT

This study aims to find out how stressful the work of state civil apparatus is in the sub-districts of Sengah Temila District of Landak. The research method that the author uses in this study is a survey method with the aim of finding relative events, distribution and relationships between sociological and psychological variables. The population in this study were all civil servants of Sengah Temila District, Landak Regency. The research sample includes a number of elements (respondents) that are larger than the minimum requirements of 30 respondents. In this study using Purposive Sampling Technique and the sample in this study was ASN in the District of Sengah Temila, Landak Regency, 30 people. Based on the results of the analysis, it was obtained a total average score of 105.19 with an overall average value of 3.19. So, based on the above calculations it can be said that the spirit factors and work enthusiasm of the employees of the Ketapang Regency DPRD office are in the high category with a score of 3.19 in the range 2.51 - 3.25.

Keywords: Human Resources, Stress, ASN

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana stres kerja aparatur sipil negara pada kecamatan sengah temila kabupaten landak. Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan tujuan untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak. Sampel penelitian meliputi sejumlah elemen (responden) yang lebih besar dari persyaratan minimal sebanyak 30 responden. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik Purposive Sampling dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah ASN pada Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak sebanyak 30 orang. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh total rata-rata skor sebesar 105,19 dengan nilai rata-rata secara keseluruhan 3,19. Jadi, berdasarkan perhitungan di atas dapat dikatakan bahwa faktor – faktor semangat dan kegairahan kerja pegawai kantor ASN pada Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak masuk dalam kategori tinggi, dengan skor sebesar 3,19 berada pada rentang 2,51 – 3,25.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Stress, ASN

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena

sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut.

Stres kerja Pegawai timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres kerja pegawai perlu sedini mungkin diatasi oleh seorang pimpinan agar hal-hal yang dapat merugikan dapat diatasi. Stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi bimbang dan merasakan kekhawatiran yang tidak menentu. Mereka sering menjadi marah, sensitif, agresif dan

tidak dapat santai atau memperlihatkan sikap yang tidak bekerja sama. Jika gejala stres ini dibiarkan akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Manajemen yang tidak sehat dapat membuat banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yakni seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Situasi kerja atasan selalu mencurigai bawahan, membesarkan peristiwa/kejadian yang semestinya sepele dan semacamnya, seseorang akantidak leluasa menjalankan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menimbulkan stres.

Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal atau yang menyebabkan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti: mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur, jatuh sakit, tidak saja datang dari satu macam pembangkit tetapi dari beberapa pembangkit stres. Sebagian besar dari waktu manusia bekerja. Karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Pembangkit stres di pekerjaan merupakan pembangkit stres yang besar perannya terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seseorang tenaga kerja yang bekerja.

Pemahaman prinsip dasar, menjadi bagian penting agar seseorang mampu merancang solusi terhadap masalah yang muncul terutama yang terkait dengan penyebab stres dalam hubungannya di tempat kerja. Dalam hubungannya dengan tempat kerja, stres dapat timbul pada beberapa tingkat, berjarak dari ketidakmampuan bekerja dengan baik dalam peranan tertentu karena

kesalahpahaman atasan atau bawahan. Atau bahkan dari sebab tidak adanya ketrampilan (khususnya ketrampilan manajemen) hingga sekedar tidak menyukai seseorang dengan siapa harus bekerja secara dekat.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pengertian Stress

Menurut Umar (2004: 34) mengutip pengertian stress dari Handoko adalah stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressor

Menurut Mangkunegara (2006: 28): mengatakan "Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simpton 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".

Pengertian Stres

Menurut Umar (2004: 34) mengutip pengertian stress dari Handoko adalah stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressor

Penyebab, Gejala dan Sumber Stres Kerja

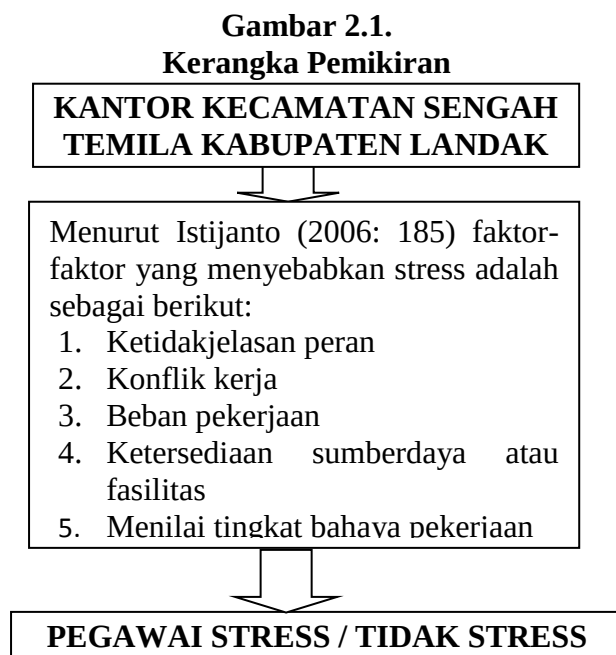
Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi pegawai. Sebagai contoh, seorang pegawai akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang pegawai lain tidak atau bahkan menolaknya. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para pegawai. Diantara kondisi-kondisi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervise yang jelek
4. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
5. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
6. Kemenduaan peranan (role ambiguity)
7. Frustrasi
8. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
9. Perbedaan antara nilai-nilai pegawai
10. Berbagai bentuk perubahan dan sebagainya.

Di lain pihak, stres pegawai juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar perusahaan atau “off-the-job” antara lain:

1. Kekuatiran financial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak atau keluarga

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey, dijelaskan oleh Kerlinger seperti dikutip Sugiyono (2004:7): “Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan dalam populasi besar maupun kecil, tetapi

3. Masalah-masalah fisik
4. Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal
5. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti berita duka cita dari orang-orang yang kita sayangi dan sebagainya

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu kesimpulan yang diambil berdasarkan dugaan semata, sehingga pembuktiannya diperlukan dengan melakukan penelitian. Adapun yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah:

1. Kemungkinan pegawai Kantor Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak mengalami stress dalam bekerja
2. Kemungkinan ada faktor yang menyebabkan pegawai Kantor Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak mengalami stress dalam bekerja.

data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Populasi dan Sampel

Populasi

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak

Sampel

Sampel diambil dengan menggunakan metode teknik Teknik Purposive Sampling. Menurut Sugiono (2003: 73): “Teknik Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah ASN pada Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak sebanyak 30 orang

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a) Wawancara

Wawancara yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan melakukan komunikasi langsung dengan responden dan pihak yang berhubungan langsung dengan penelitian ini.

b) Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data informasi dengan mempelajari sumber data tertulis melalui pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh data sekunder.

c) Studi Dokumenter

Studi dokumenter adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder.

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.

Skala Likert berhubungan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, yaitu:

- a) Sangat setuju :4
- b) Setuju :3
- c) Tidak setuju :2
- d) Sangat tidak setuju :1

Setiap jawaban responden dari pertanyaan dalam kuesioner diberikan bobot (skor rata-rata).

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. Alat Analisis Data

1. Teknik Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah Statistik deskriptif. Analisis diskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan secara jelas dan realitas yang terjadi pada objek penelitian berdasarkan kuesioner yang disebarakan kemudian dipersentasekan.

2. Teknik Analisis Rata-rata (Mean)

$$x = \frac{\sum xi.fi}{n}$$

Dimana:

- x : Rata-rata dari suatu sampel
- xi : Nilai ukuran variabel ke-1
- fi : Frekuensi ke-1
- n : Jumlah data dari sampel

Langkah selanjutnya menggunakan rentang skala penilaian untuk menentukan posisi persepsi responden dengan menggunakan nilai skor. Setiap bobot alternatif jawaban yang terbentuk dari teknik skala peringkat terdiri dari kisaran 1 hingga 4 yang menggambarkan posisi yang sangat positif ke posisi yang sangat negatif. Penentuan rentang skala dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{(m - 1)}{m}$$

Dimana :

- RS : Rentang Skala
- m : Jumlah alternatif jawaban tiap item

Berdasarkan rumus tersebut, maka dapat dihitung nilai rentang skala sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \text{Interval Kelas} \\ &= \frac{(\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah})}{\text{Banyaknya kelas yang diinginkan}} \\ &= \frac{(4 - 1)}{4} = 0,75 \end{aligned}$$

Berdasarkan pedoman diatas maka kriteria pengklasifikasian mengenai variabel Stres Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak sebagai berikut :

1,00 – 1,74	: Sangat rendah
1,75 – 2,49	: Rendah
2,50 – 3,24	: Tinggi
3,25 – 4,00	: Sangat tinggi

PEMBAHASAN

Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak

1. Ketidakjelasan Peran

Secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Stres Kerja Pegawai mengenai Ketidakjelasan Peran secara total mendapat rata-rata skor 2,30 dan termasuk kategori Rendah, yaitu berada pada rentang skala 1,75 – 2,49, berarti hanya sebagian kecil pegawai mendapatkan beban kerja yang banyak.

Selanjutnya juga diperoleh persentase mengenai Stres Kerja Pegawai mengenai Ketidakjelasan Peran yang mana sebagian besar responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu sebesar 41,67% dan 17,50%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar memahami kejelasan peran mereka.

2. Konflik Kerja

Secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Stres Kerja Pegawai mengenai Konflik Kerja secara total mendapat rata-rata skor 2,62 dan termasuk kategori Tinggi, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24. Hal ini berarti tekanan dari pimpinan terhadap pegawai tinggi dan konflik yang dialami pegawai tinggi sehingga menyebabkan pegawai mengalami stress.

Selanjutnya juga diperoleh persentase mengenai Stres Kerja Pegawai mengenai Konflik Kerja yang mana sebagian besar responden menyatakan

setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 47,78% dan 11,11%, menunjukkan adanya konflik kerja yang tinggi antara pegawai

3. Beban Pekerjaan

Secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Stres Kerja Pegawai mengenai Beban Pekerjaan secara total mendapat rata-rata skor 2,39 dan termasuk kategori Rendah, yaitu berada pada rentang skala 1,75 – 2,49, berarti pegawai masih ada waktu luang dengan beban kerja yang tidak banyak.

Selanjutnya juga diperoleh persentase mengenai Stres Kerja Pegawai mengenai Beban Pekerjaan yang mana sebagian besar responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu sebesar 27,50% dan 22,50%, menunjukkan beban kerja pegawai tidak menyebabkan mereka stress.

4. Ketersediaan Sumber Daya Atau Fasilitas

Secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Stres Kerja Pegawai mengenai Konflik dengan Pimpinan atau Kelompok berdasarkan secara total mendapat rata-rata skor 2,34 dan termasuk kategori Rendah, yaitu berada pada rentang skala 1,75 – 2,49.

Selanjutnya juga diperoleh persentase mengenai Stres Kerja Pegawai mengenai Konflik dengan Pimpinan atau Kelompok yang mana sebagian besar responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu sebesar 47,78% dan 11,11%.

Namun demikian diantara ketersediaan sumber daya atau fasilitas yaitu bahan – bahan habis pakai yang menurut pegawai masih kurang sehingga ini harus jadi perhatian karena dapat membuat karyawan stress .

5. Tingkat Bahaya Pekerjaan

Dengan demikian secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Stres Kerja Pegawai mengenai Tingkat Bahaya Pekerjaan secara total mendapat rata-rata skor 2,03 dan termasuk kategori Rendah, yaitu berada pada rentang skala

1,75 – 2,49, berarti pekerjaan yang dijalani tidak membayakakan pegawai

Selanjutnya juga diperoleh persentase mengenai Stres Kerja Pegawai mengenai Tingkat Bahaya Pekerjaan yang mana sebagian besar responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu sebesar 35,83% dan 34,17%.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik sebagian besar responden secara umum sebagai berikut yaitu: berdasarkan umur lebih banyak yang berumur antara 31 sampai 40 tahun yaitu sebanyak 25 orang responden atau 43,10% , berdasarkan jenis kelamin lebih banyak yang berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 40 orang responden atau sebesar 68,97%, berdasarkan tingkat pendidikan lebih banyak yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 32 orang responden atau sebesar 58,17%, dan berdasarkan masa kerja lebih banyak yang bermasa kerja 21 - 30 yaitu sebanyak 28 orang responden atau sebesar 48,28%.
2. Berdasarkan uji validitas 27 pernyataan dinyatakan valid sedangkan 6 pernyataan dinyatakan tidak valid berdasarkan uji reliabilitas semua jawaban reliable.
3. Berdasarkan penjumlahan diperoleh total rata-rata skor sebesar 105,19 dengan nilai rata-rata secara keseluruhan 3,19 Jadi, berdasarkan perhitungan di atas dapat dikatakan bahwa faktor – faktor semangat dan kegairahan kerja pegawai kantor DPRD Kabupaten Ketapang masuk dalam kategori tinggi, dengan skor sebesar 3,19 berada pada rentang 2,51 – 3,25.

Rekomendasi

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai faktor – faktor semangat dan

kegairahan kerja pegawai kantor DPRD Kabupaten Ketapang, maka penulis menyarankan:

1. Pimpinan atau instansi harus melakukan cara agar dapat meningkatkan faktor – faktor semangat dan kegairahan kerja pegawai kantor DPRD Kabupaten Ketapang.
2. Bagi para pegawai sebaiknya mempertahankan faktor – faktor semangat dan kegairahan kerja pegawai kantor DPRD Kabupaten Ketapang yang sudah tinggi atau lebih ditingkatkan lagi .

DAFTAR PUSTAKA

- Budiyanto, M.T, Eko, 2013, Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya. Manusia, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2012. “Manajemen Sumber Daya manusia”. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad, 2003. Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi, Jakarta, Erlangga
- Nitisemito, Alex,S, 2002. Manajemen Personalia, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Nawawi Hadari, 1998. Manajemen Sumberdaya Manusia, Penerbit Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Sugiono, 2001. Metode Penelitian Administrasi, Alfabet, Bandung
- Sugiono, 2004. Metode Penelitian Bisnis, Alfabet, Bandung,
- Umar, 2003. Metode Penelitian, Alfabeta, Bandung
- Winardi, 2001. Organisasi Perkantoran & Motivasi, Penerbit Alumni Jawa Barat, Bandung .
- Wijaya Tony, 2011. Cara Cepat Menguasai SPSS 19, Penerbit Cahaya Atma, Yogyakarta