

Studi terhadap Stres Kerja pada Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Barat

Zania Oktasari¹, Jasrial², Irsyad³, Yulianto Santoso⁴

^{1,2,3,4}Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Penulis¹ e-mail: zaniaoktasari2410@gmail.com

Abstract

This research was conducted with the aim of obtaining information and describing job stress on employees. This type of research is descriptive research. The population of this research is the employees in the West Sumatra DPRD Secretariat Office, totaling 81 people, with a sample size of 45 people who are determined using the slovin formula. Sampling used proportionate stratified random sampling technique. The instrument of this research is a Likert Scale model questionnaire. Before being used, the questionnaire was tested for validity and reliability first. The collected data is processed by finding the average value. The results of the study show that what causes employees to be stressed at work can be seen from (1) Task demands get an average value of 2.7 with the category of sometimes. (2) Demands for work regulations get an average score of 2.7 with the occasional category. (3) The demand for work relations gets an average score of 2.5 with a rare category. (4) The position structure gets an average score of 2.5 with a rare category. (5) The superior's leadership style gets an average score of 2.6 with the occasional category. Based on the results of the study, it can be concluded that employees at the West Sumatra DPRD Secretariat Office sometimes still experience stress at work with an average value of 2.6. This needs special attention to be minimized and avoid the emergence of work stress and make work stress a motivation to be able to work more optimally.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memperoleh informasi dan menggambarkan tentang stres kerja pada pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi dari penelitian ini yaitu pegawai yang ada di Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Barat yang berjumlah 81 orang, dengan besar sampel 45 orang yang ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Instrumen dari penelitian ini berupa kuesioner model *Skala Likert*. Sebelum digunakan, kuesioner tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Data yang terkumpul diolah dengan mencari nilai rata-rata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang menyebabkan pegawai stres dalam bekerja dilihat dari (1) Tuntutan tugas mendapatkan nilai rata-ratanya 2,7 dengan kategori kadang-kadang. (2) Tuntutan peraturan kerja mendapatkannilai rata-rata 2,7 dengan kategori kadang-kadang. (3) Tuntutan hubungan kerja mendapatkan nilai rata-rata 2,5 dengan kategori jarang. (4) Struktur jabatan mendapatkannilai rata-rata 2,5 dengan kategori jarang. (5) Gaya kepemimpinan atasan mendapatkannilai rata-rata 2,6 dengan kategori kadang-kadang. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai di kantor Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Barat kadang-kadang masih mengalami stres dalam bekerja dengan nilai rata-rata 2,6. Hal ini perlu menjadi perhatian khusus untuk dapat diminimalisir dan menghindari timbulnya stres kerja serta menjadikan stress kerja sebagai motivasi untuk dapat bekerja lebih optimal.

Kata Kunci : Stres Kerja; Pegawai; Kantor; Tuntutan; Bekerja



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by journal.

1. Pendahuluan

Organisasi yaitu suatu wadah yang digunakan untuk menjalankan suatu usaha agar dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Kusuma, Syahril & Sabandi (2019) organisasi merupakan suatu perhimpunan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki fungsi untuk mencapai suatu sasaran. Setiap organisasi tentunya memiliki sasaran yang harus dicapai, supaya tujuan dari organisasi dapat tercapai maka dibutuhkan sumber daya manusia untuk melaksanakan kegiatan organisasi sehingga tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat dicapai secara tepat dan optimal. Sumber daya manusia sangat berperan penting pada suatu organisasi. Menurut Waspo dan Minadaniati (dalam Saeka & Suana, 2016), hal yang

sangat berperan penting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan dan akan mendapat banyak permasalahan jika tidak ada dukungan dari sumber daya manusia yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyadi (2014) yang mengatakan bahwa, pegawai merupakan salah satu penyebab utama terpecahnya suatu tujuan dari sebuah organisasi yang telah direncanakan sebelumnya. Agar terwujudnya pencapaian tujuan dari organisasi seorang pimpinan memerlukan pegawai yang terampil dan berpengalaman, hal ini disebabkan oleh pegawai adalah bagian yang sangat penting dalam kemajuan suatu organisasi (Kusuma, Syahril & Sabandi, 2019).

Suatu organisasi dapat dikatakan baik apabila mampu mengoptimalkan sumber daya manusianya secara efektif dan efisien. Dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada bab 1 pasal 1 ayat 1 mengandung makna bahwa pembangunan sumber daya manusia bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bab 1 pasal 1 ayat 2 sumber daya manusia atau tenaga kerja adalah setiap manusia yang memiliki kemampuan untuk bekerja sehingga dapat menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pegawai adalah orang yang melaksanakan segala kegiatan dari rencana yang telah disepakati sebelumnya dan sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan dari suatu organisasi (Kusuma, Syahril & Sabandi, 2019). Menurut Mulyadi (2014) Pegawai adalah individu yang melakukan pekerjaan pada organisasi dalam aspek pemeritahan ataupun swasta yang berkedudukan sebagai pengarah jalannya organisasi. Masing-masing pegawai yang bekerja pada suatu organisasi memiliki pekerjaan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan pada kerja sama sebelumnya telah disepakati, sehingga faktor-faktor dan kendala yang dihadapi oleh pegawai akan berbeda pada setiap orangnya. Hal ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Timangratuogi (Dewi & Netra, 2015), terkadang organisasi mengalami berbagai hambatan yang dapat mempengaruhi keefektifan dan keefisienan dalam usaha untuk mencapai tujuan. Dalam setiap pekerjaan tentunya tidak dapat dihindari akan terjadinya kendala-kendala yang cenderung membuat pegawai merasa tertekan sehingga menjadi salah satu penyebab utama timbulnya stres dalam bekerja. Menurut Bergh dan Theron (Wibowo, Riana & Putra, 2015), menyatakan bahwa stres adalah suatu keadaan yang menuntut sumber daya manusia melebihi batas kemampuan yang dimilikinya. Stres dalam bekerja biasanya dapat kita lihat dari banyaknya beban kerja pegawai yang melebihi batas standar beban kerja yang telah ditentukan, sehingga membuat pegawai tertekan dan merasakan rasa cemas yang berlebihan. Stres kerja cenderung dialami oleh pegawai pada saat menjalankan tugasnya yang tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai, stres kerja dapat berupa stres ringan sampai stres yang paling berat.

Sasono (Cahyana & Jati, 2017), menyatakan bahwa stres dalam bekerja yang dialami pegawai dapat menimbulkan dampak positif dan dampak negatif. Dampak positifnya dapat kita lihat dari pegawai yang menjadikan tekanan-tekanan yang dihadapinya sebagai motivasi dan pemicu untuk meningkatkan antusiasme dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Namun pada umumnya stres dalam bekerja cenderung memberikan dampak negatif pada pegawai yang mengalaminya. Stres kerja yang menimbulkan dampak negatif pada pegawai akan berakibat pada buruknya kinerja pegawai. Apabila tidak segera diatasi dengan tepat maka hal ini akan sangat berdampak pada hasil kinerja pegawai serta akan berpengaruh besar pada citra organisasi itu sendiri.

Suatu organisasi harus memahami tentang stres kerja yang dihadapi oleh pegawai. Organisasi harus tahu apa yang menyebabkan terjadinya stres kerja, dengan demikian organisasi dapat meminimalisir dan mencegah terjadinya stres kerja pada pegawai sehingga tujuan dari pekerjaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Secanggih apapun teknologi dan sehebat apapun mesin-mesin yang ada tetap saja tidak bisa menggantikan posisi manusia. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengelola teknologi yang ada sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

Sekretariat DPRD Sumatera Barat adalah Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah yang dibentuk sebagai perwakilan rakyat daerah Sumatera Barat dalam mengelola permasalahan pemerintahan dan untuk menjaga kesejahteraan masyarakat. Sekretariat DPRD Sumatera Barat merupakan bentuk perpanjangan tangan pemerintahan pusat pada provinsi Sumatera Barat sehingga mempermudah pemerintahan dalam memantau perkembangan dan pengelolaan masyarakat Indonesia yang tersebar pada daerah-daerah Sumatera Barat. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya Sekretariat DPRD Sumatera Barat membutuhkan sumber daya manusia atau sering disebut dengan pegawai yang memiliki keahlian dan ilmu pengetahuan sesuai dengan bidangnya. Pegawai yang ada dibagi untuk ditempatkan pada bagian-bagian di Sekretariat DPRD Sumatera Barat dengan tanggung jawab yang harus dipenuhi sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Dalam bekerja pegawai cenderung mengalami berbagai masalah dan tekanan-tekanan yang dapat membuat pegawai merasakan stres dalam bekerja. Pada suatu organisasi hampir setiap pegawai pernah mengalami stres pada saat bekerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil observasi yang peneliti lakukan selama melakukan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan pada Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Barat. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 23 November 2020 sampai dengan 8 Februari 2021 fenomena-fenomena yang dapat peneliti temui adalah sebagai berikut: 1) Adanya tekanan dan desakan kerja dari atasan atau pimpinan, 2) Adanya pegawai

yang mengeluh atas banyaknya tugas yang harus diselesaikan, 3) Stres dalam bekerja cenderung terjadi pada saat akhir tahun karena pegawai sering merasa tertekan akibat tugas atau beban kerja yang melebihi standar kerja dan memiliki batas waktu yang sedikit dalam pengerjaannya, 4) Rendahnya semangat pegawai dalam bekerja, hal ini dapat terlihat pada sikap pegawai yang sering datang terlambat dan jarang ada di tempat kerja, 5) Belum lancarnya komunikasi antar pegawai bisa menimbulkan kesalahpahaman dan membuat pesan yang disampaikan sulit untuk dipahami.

Stres kerja perlu menjadi perhatian baik oleh pegawai itu sendiri maupun oleh pimpinan dalam suatu organisasi agar dapat diketahui apa penyebab pegawai stres dalam bekerja sehingga stres kerja yang terjadi dapat diminimalisir dan dapat dihindari. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai studi terhadap stres kerja pada pegawai di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Barat. Adapun penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang 1) Apakah tuntutan tugas menyebabkan pegawai stres dalam bekerja?, 2) Apakah tuntutan peraturan kerja menyebabkan pegawai stres dalam bekerja?, 3) Apakah tuntutan hubungan kerja menyebabkan pegawai stres dalam bekerja?, 4) Apakah struktur jabatan menyebabkan pegawai stres dalam bekerja?, 5) Apakah gaya kepemimpinan atasan menyebabkan pegawai stres dalam bekerja?.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif, karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan keadaan masa sekarang secara mendalam. Penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan dan mengungkapkan stres kerja yang terjadi pada pegawai di kantor Sekretariat DPRD Sumatera Barat dilihat dari indikator stres kerja. Populasi dari penelitian ini yaitu pegawai dari kantor Sekretariat DPRD Sumatera Barat yang berjumlah 81 orang, dengan besar sampel 45 orang yang ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner model *Skala Likert*. Sebelum digunakan, kuesioner tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan rumus mean dimana data yang terkumpul diolah dengan mencari skor rata-rata yang disesuaikan dengan kategori hasil penelitian.

3. Hasil

Deskripsi hasil pengelolaan data secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan tentang studi terhadap stres kerja pada pegawai di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat yang dilihat dari 5 indikator stres kerja yaitu tuntutan tugas, tuntutan peraturan kerja, tuntutan hubungan antar pegawai dan struktur jabatan serta gaya kepemimpinan atasan. Hasil olahan data penelitian bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Deskripsi data mengenai rekapitulasi skor rata-rata studi terhadap stres kerja pada pegawai di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat

NO	INDIKATOR	NILAI RATA-RATA	KRITERIA
1	Tuntutan Tugas	2,7	Kadang-Kadang
2	Tuntutan Peraturan Kerja	2,7	Kadang-Kadang
3	Tuntutan Hubungan Antar Pegawai	2,5	Jarang
4	Struktur Jabatan	2,5	Jarang
5	Gaya Kepemimpinan Atasan	2,6	Kadang-Kadang
RATA-RATA		2,6	Kadang-Kadang

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata tentang hasil studi terhadap stres kerja pada pegawai dilihat dari tuntutan tugas di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat yaitu dengan nilai rata-rata 2,7 berada pada kategori kadang-kadang, ini berarti tuntutan tugas pada pegawai dalam bekerja di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat kadang-kadang menimbulkan stres kerja. Dalam hal ini perlu diperhatikan lagi kualitas dan kuantitas tuntutan tugas yang akan diberikan kepada pegawai sehingga tujuan dari pekerjaan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian didapat skor rata-rata tentang studi terhadap stres kerja pada pegawai dilihat dari tuntutan peraturan kerja di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat yaitu dengan nilai rata-rata 2,7 berada pada kategori kadang-kadang, ini berarti tuntutan peraturan kerja pada pegawai dalam bekerja di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat terkadang menimbulkan stres kerja. Dalam hal ini pimpinan perlu lebih memperhatikan lagi kebijakan mengenai peraturan kerja yang dikeluarkan dan mengetahui kesanggupan pegawai dalam memenuhi kebijakan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian didapat skor rata-rata tentang studi terhadap stres kerja pada pegawai dilihat dari tuntutan hubungan antar pegawai di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat yaitu dengan nilai rata-rata 2,5 berada pada kategori jarang, ini berarti tuntutan hubungan antar pegawai dalam bekerja di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat jarang menimbulkan stres kerja. Hal ini juga perlu menjadi perhatian bagi setiap pegawai yang saling membutuhkan satu sama lain.

Berdasarkan hasil penelitian didapat skor rata-rata tentang studi terhadap stres kerja pada pegawai dilihat dari struktur jabatan di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat yaitu dengan nilai rata-rata 2,5 berada pada kategori jarang, ini berarti struktur jabatan di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat jarang menimbulkan stres kerja pada pegawai. Dalam hal ini perlu diadakan keselarasan antar pegawai tanpa melihat tingkatan jabatan dari masing-masing pegawai dan tidak membedakan perlakuan antar pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian didapat skor rata-rata tentang studi terhadap stres kerja pada pegawai dilihat dari gaya kepemimpinan atasan di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat yaitu dengan nilai rata-rata 2,6 berada pada kategori kadang-kadang, ini berarti gaya kepemimpinan atasan di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat kadang-kadang menimbulkan stres kerja. Hal ini perlu menjadi perhatian khusus untuk pimpinan agar pegawai merasa nyaman saat bekerja dan tidak merasa dibawah tekanan.

Secara keseluruhan skor rata-rata tentang studi terhadap stres kerja pada pegawai di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat yaitu dengan nilai rata-rata 2,6 berada pada kategori kadang-kadang. Hal ini menunjukkan bahwa kadang-kadang pegawai masih mengalami stres kerja pada saat bekerja di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat. Hal ini perlu menjadi perhatian khusus bagi pimpinan dan pegawai untuk dapat meminimalisir dan mengatasi stres kerja yang terjadi sehingga produktivitas pegawai semakin tinggi dan pekerjaan bisa terlaksana sesuai dengan perencanaan yang telah direncanakan sebelumnya serta tujuan kerja dapat tercapai secara optimal.

4. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja pada pegawai dilihat dari tuntutan tugas secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata 2,7 yang berada pada kategori kadang-kadang. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja terkadang masih terjadi pada pegawai pada saat bekerja dilihat dari segi tuntutan tugasnya. Dalam aspek ini terdapat 16 item, item yang mendapatkan skor paling tinggi yaitu terdapat pada pernyataan “Saya tidak boleh salah dalam melakukan pekerjaan” dengan nilai rata-rata 3,5 artinya pegawai secara umum sering mengalami stres kerja akibat tuntutan tugas yang tidak boleh terjadi kesalahan dalam pengerjaannya, sesuai dengan pendapat Mariskha (2011) yaitu suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih baik apabila pegawai mampu mengendalikan stres kerja yang ditemui pada saat bekerja dengan demikian pegawai akan dapat meningkatkan motivasi, kehati-hatian dan kreativitas dalam bekerja. Sementara stres yang tidak dapat dikendalikan akan membuat kinerja pegawai mengalami penurunan. Sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan “Saya meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang kurang nyaman” dengan nilai rata-rata 2,0 yang berada pada kategori jarang, artinya pegawai jarang meninggalkan pekerjaan kantor dilihat dari kondisi kerja yang kurang nyaman sehingga pegawai jarang merasakan stres dalam bekerja pada item tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja pada pegawai dilihat dari tuntutan peraturan kerja secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata 2,7 yang berada pada kategori kadang-kadang. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja terkadang masih terjadi pada pegawai pada saat bekerja dilihat dari segi tuntutan peraturan kerjanya. Dalam aspek ini terdapat 17 item, item yang paling tinggi yaitu pada pernyataan “Saya harus dapat mencapai target jangka panjang” dengan memperoleh nilai rata-rata 3,8 pada kategori sering. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sering mengalami stres kerja pada tuntutan peraturan kerja terkait aspek pegawai harus mencapai target kerja jangka panjang. Kemungkinan penyebab seringnya pegawai merasakan stres kerja pada tuntutan peraturan kerja adalah karena tingginya target capaian kerja jangka panjang yang harus dicapai pegawai. Hal ini dapat dilihat dari pegawai harus dapat membuat perencanaan program kerja dan penganggaran dana untuk kedepannya tanpa adanya kesalahan karena jika terjadi kesalahan akan sangat beresiko dalam pelaksanaan kegiatan untuk kedepannya. Menurut Fahmi (2017) salah satu ilmu yang harus diajarkan oleh pimpinan kepada para pegawai adalah pengetahuan tentang perencanaan kerja. Agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dibutuhkan suatu manajemen perencanaan yang matang. Hal ini bertujuan agar pegawai dapat bekerja secara detail dan pegawai bisa fokus bekerja untuk dapat mencapai target pekerjaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Kemudian item yang paling rendah yaitu pada item “Saya suka terlambat masuk kerja” dan item “Saya tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu pengumpulannya” dengan memperoleh nilai rata-rata 2,0 pada kategori jarang. Pada item ini menjelaskan bahwa pada umumnya pegawai masuk ke kantor dan menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, hal ini menunjukkan disiplin kerja pegawai pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat cukup baik sesuai

dengan pendapat Hasibuan (dalam Nellitawati, 2012) yang mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesiapan dan kesadaran pegawai dalam mematuhi segala aturan-aturan yang ada pada organisasi dan aturan sosial yang menjadi kesepakatan bersama yang berlaku secara umum.

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja pada pegawai dilihat dari hubungan antar pegawai secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata 2,5 yang berada pada kategori jarang. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja jarang terjadi pada pegawai pada saat bekerja dilihat dari segi hubungan antar pegawainya. Menurut Robbins & Judge (2014) stres kerja yang terjadi pada tuntutan hubungan kerja antar pegawai adalah tekanan yang ditimbulkan oleh pegawai lain. Dalam aspek ini terdapat 20 item, item yang paling tinggi yaitu pada pernyataan "Saya memiliki kemampuan yang berbeda dengan rekan kerja" dengan memperoleh nilai rata-rata 3,6 pada kategori sering. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sering mengalami stres kerja pada hubungan antar pegawai dilihat dari segi aspek kemampuan mengerjakan tugasnya dan kemampuan mengatasi stres yang dihadapi secara personal. Sesuai dengan pendapat Robbins & Judge (2014) mengatakan bahwa suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang lainnya memiliki tingkat penyebab stres yang berbeda, akan tetapi setiap pegawai memiliki persepsi dan cara yang berbeda dalam memberikan tanggapan terhadap situasi yang menjadi penyebab stres kerja. Kemudian item yang paling rendah yaitu pada item "Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan kurang bermakna" dan item "Rekan kerja saya menggunakan kalimat yang sulit saya pahami" serta item "Rekan kerja saya cenderung tidak memberikan feedback yang baik" dengan memperoleh nilai rata-rata 2,1 pada kategori jarang. Pada item ini menjelaskan bahwa pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya sangat penting dan komunikasi yang terjadi antar pegawai cukup baik serta pegawai jarang memberikan feedback yang tidak baik pada pegawai lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja pada pegawai dilihat dari struktur jabatan secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata 2,5 yang berada pada kategori jarang. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja jarang terjadi pada struktur organisasi di tempat kerja. Dalam aspek ini terdapat 17 item, item yang paling tinggi yaitu pada pernyataan "Saya sangat berperan penting dalam lingkungan kerja" dengan memperoleh nilai rata-rata 3,6 pada kategori sering. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sering mengalami stres kerja dilihat dari peranan pegawai tersebut dalam organisasi. Menurut Robbins & Judge (2014) tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang dihasilkan dari suatu peran yang diberikan kepada pegawai dalam organisasi. permasalahan peran ini menciptakan harapan yang mungkin akan sulit untuk dipenuhi atau diselesaikan. Beban peran yang berlebihan dialami ketika pegawai diharapkan melakukan lebih banyak pekerjaan daripada waktu yang tersedia. Kemudian item yang paling rendah yaitu pada item "Saya merasa kurang loyal terhadap organisasi" dengan memperoleh nilai rata-rata 2,1 pada kategori jarang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup loyal terhadap organisasi hal ini sependapat dengan Robbins & Judge (2014) yang mengatakan bahwa untuk mengurangi stres kerja dapat dilakukan dengan memberi kesempatan kepada para pegawai untuk memiliki hak suara dalam pengambilan keputusan yang langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut, sehingga manajemen dapat meningkatkan kendali yang dipegang oleh pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja pada pegawai dilihat dari gaya kepemimpinan atasan secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata 2,6 yang berada pada kategori kadang-kadang. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja terkadang terjadi pada gaya kepemimpinan atasan. Dalam aspek ini terdapat 18 item, item yang paling tinggi yaitu pada pernyataan "Saya tidak bisa lengah terhadap pekerjaan yang ada" dengan memperoleh nilai rata-rata 3,4 pada kategori sering. Berdasarkan hal ini dapat dilihat bahwa pegawai sering mengalami stres kerja karena pegawai harus selalu berhati-hati terhadap pekerjaan yang dilakukannya karena mendapat pengawasan langsung dari atasan saat bekerja. Menurut Inayati (dalam Berliana, Nellitawati, Rifma & Irsyad, 2020) pada saat bekerja dalam suatu organisasi sangat perlu diadakan pengawasan, jika tidak ada pengawasan maka akan menyebabkan disiplin kerja menurun sehingga hal ini akan mempengaruhi pekerjaan lainnya yang dapat menyebabkan tujuan dari organisasi tidak dapat tercapai. Kemudian item yang paling rendah yaitu pada item "Atasan mengabaikan aturan-aturan yang dianggap terlalu membatasi ruang geraknya" dengan memperoleh nilai rata-rata 2,2 pada kategori jarang. Hal ini menunjukkan bahwa atasan jarang mengabaikan aturan-aturan yang ada di kantor baik itu atas kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan itu sendiri maupun aturan yang memang telah ada sebelumnya. Menurut Sinambela (2016) gaya kepemimpinan seorang pemimpin seringkali mempengaruhi suasana. Seorang pemimpin yang autokrat, yang sulit menerima masukan dari pegawai biasa dapat menimbulkan stres di lingkungan kerja.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Studi terhadap stres kerja pada pegawai di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat dapat diambil kesimpulan bahwa tuntutan tugas menyebabkan pegawai stres dalam bekerja berada pada kategori kadang-kadang, tuntutan peraturan kerja bisa menyebabkan pegawai stres dalam bekerja berada pada kategori kadang-kadang dengan, tuntutan hubungan kerja bisa menyebabkan pegawai stres dalam bekerja berada pada kategori jarang dan struktur jabatan menyebabkan pegawai stres dalam bekerja berada pada kategori jarang serta gaya kepemimpinan atasan menyebabkan pegawai stres dalam bekerja berada pada kategori kadang-kadang.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis mengemukakan beberapa saran yaitu : 1) diharapkan pimpinan dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan kerja pegawai dan merencanakan ulang pekerjaan yang menyebabkan timbulnya stres kerja, 2) diharapkan pimpinan tidak mengeluarkan kebijakan yang memberatkan pegawai atau membuat pegawai merasa bekerja dibawah tekanan, 3) diharapkan tiap pegawai lebih meningkatkan hubungan sosial ditempat kerja, 4) diharapkan pimpinan tidak membeda-bedakan perlakuan antar pegawai dilihat dari struktur jabatannya, 5) diharapkan pimpinan untuk tidak mengambil keputusan secara otoriter dan dapat menerapkan sistem demokrasi dalam membuat suatu keputusan.

Daftar Rujukan

- Berliana, H. P., Nellitawati, Rifma, & Irsyad. (2020). Hubungan Pengawasan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Padang. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 1(2), 34–37.
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 2017(1), 1314–1342.
- Dewi, P., & Netra, I. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(7), 255235.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bnadung: CV. Alvabeta.
- Kusuma, A. K., Syahril, & Sabandi, A. (2019). Pelaksanaan Pengawasan Oleh Atasan Langsung Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 8(1), 27.
- Mariskha, Z. (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal Di Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis-ISSN*, 2085, 1375.
- Mulyadi, H. (2020). Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 302–310.
- Nellitawati. (2012). Kontribusi Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Di Kecamatan Koto Tengah Padang. *Pedagogi Jurnal Ilmu Pendidikan*, 12(2), 24–31.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Jakarta: Pearson Education.
- Saeka, I., & Suana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali. *None*, 5(6), 242068.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo, G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 53(9), 1689–1699.