

**STUDI TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI
DI KANTOR SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN
RAKYAT DAERAH SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh

Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S-1)



Oleh

ZANIA OKTASARI
NIM. 17002038/2017

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

STUDI TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI DI KANTOR
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
SUMATERA BARAT

Nama : Zania Oktasari
NIM/BP : 17002038/2017
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

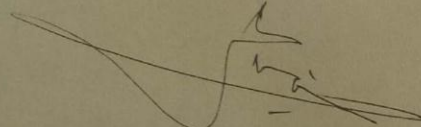
Padang, 31 Agustus 2021

Menyetujui,
Ketua Jurusan
Administrasi Pendidikan



Drs. Syahril, M.Pd., Ph.D
NIP. 19630424 198811 1 001

Disetujui oleh,
Pembimbing Akademik



Dr. Jasrial, M.Pd
NIP. 19610603 198602 1 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Jurusan
Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Judul : Studi terhadap Stres Kerja pada Pegawai di Kantor Sekretariat
Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat
Nama : Zania Oktasari
BP/NIM : 2017/17002038
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 31 Agustus 2021

Tim Penguji:

Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Dr. Jasrial, M.Pd

1.

2. Anggota : Dr. Irsyad, M.Pd

2.

3. Anggota : Yulianto Santoso, S.Pd, M.Pd

3.

SURAT PENYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zania Oktasari
BP/NIM : 2017/17002038
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Studi terhadap Stres Kerja pada Pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil sendiri dan benar keasliannya kecuali ada pendapat orang lain yang dijadikan sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan

Padang, 31 Agustus 2021
Saya yang menyatakan



Zania Oktasari
2017/17002038

ABSTRAK

Judul : Studi Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat
Penulis : Zania Oktasari
Pembimbing : Dr. Jasrial, M.Pd.

Penelitian ini dilatarbelakangi dari pengamatan penulis selama melakukan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan di Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Barat yang memperlihatkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Barat masih banyak yang mengalami stres dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi dan mendeskripsikan tentang stres kerja pada pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Barat. Secara umum rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana stres kerja pada pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Barat dilihat dari tuntutan tugas, tuntutan peraturan kerja, tuntutan hubungan kerja antar pegawai dan struktur jabatan serta gaya kepemimpinan atasan di tempat kerja. Secara lebih spesifik, pertanyaan yang ingin dijawab adalah : apakah terjadi stres kerja pada pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Barat dilihat dari tuntutan tugas, tuntutan peraturan kerja, tuntutan hubungan kerja antar pegawai dan struktur jabatan serta gaya kepemimpinan atasan di tempat kerja.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini adalah pegawai yang ada di Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Barat dengan jumlah 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. Data yang terkumpul diolah dengan mencari skor rata-rata.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Tuntutan tugas menyebabkan pegawai stres dalam bekerja berada pada kategori kadang-kadang dengan skor rata- rata 2,7. (2) Tuntutan peraturan kerja menyebabkan pegawai stres dalam bekerja berada pada kategori kadang-kadang dengan skor rata- rata 2,7. (3) Tuntutan hubungan kerja menyebabkan pegawai stres dalam bekerja berada pada kategori jarang dengan skor rata- rata 2,5. (4) Struktur jabatan menyebabkan pegawai stres dalam bekerja berada pada kategori jarang dengan skor rata- rata 2,5. (5) Gaya kepemimpinan atasan menyebabkan pegawai stres dalam bekerja berada pada kategori kadang-kadang dengan skor rata- rata 2,6. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Barat kadang-kadang masih mengalami stres dalam bekerja dengan skor rata-rata 2,6. Hal ini perlu menjadi perhatian khusus bagi pegawai dan pimpinan untuk dapat meminimalisir dan menghindari timbulnya stres kerja serta menjadikan stres yang ada sebagai motivasi untuk dapat bekerja lebih optimal.

Kata Kunci: Stres Kerja, Pegawai

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kelancaran sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “Studi Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat ”. Skripsi ini merupakan Mata Kuliah wajib untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata 1 (S-1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Selesaiannya penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Jasrial, M.Pd. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing penulis dalam proses pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Irsyad, M.Pd dan Bapak Yulianto Santoso, S.Pd, M.Pd selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini.
3. Staf dosen Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Supardi, selaku Pimpinan DPRD Provinsi Sumatera Barat yang telah bersedia memberikan waktu dan izin dalam melaksanakan penelitian.
5. Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat sebagai responden penelitian saya.

6. Kedua orang tua yang senantiasa memberi semangat dan mendampingi penulis dalam proses pembuatan skripsi ini.
7. Sahabat dan teman yang telah membantu dan meluangkan waktu dan tenaga untuk membantu penulis dalam pembuatan skripsi penelitian ini, baik itu membantu mengoreksi maupun dalam pencarian buku sumber.

Akhirnya dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan dimasa yang akan datang. Selanjutnya penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi pembaca umumnya dan bagi penulis khususnya, Aamiin. Dengan tulus penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal bagi kita semua.

Padang, Juli 2021

Zania Oktasari
NIM. 17002038

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Pertanyaan Penelitian.....	7
F. Asumsi penelitian	8
G. Tujuan Penelitian.....	8
H. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Pengertian Stres	10
B. Pengertian Stres Kerja	11
C. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.....	12
D. Jenis-Jenis Stres Kerja	19
E. Dampak Stres Kerja.....	22
F. Cara Mengatasi Stres Kerja	23
G. Indikator Stres Kerja.....	26
H. Kerangka Konseptual.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel.....	36
D. Jenis dan Jumlah Data	39

E. Instrumen dan Pengembangannya	40
F. Pengumpulan Data.....	44
G. Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian.....	47
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	59
BAB V PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Populasi Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Barat....	36
Tabel 2.	Sampel Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Barat.....	39
Tabel 3.	Hasil Uji Coba Validitas Instrumen	42
Tabel 4.	Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 5.	Skala Kategori Penilaian	46
Tabel 6.	Deskripsi data mengenai studi terhadap stres kerja pada pegawai dilihat dari tuntutan tugas di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat	48
Tabel 7.	Deskripsi data mengenai studi terhadap stres kerja pada pegawai dilihat dari tuntutan peraturan kerja di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat	50
Tabel 8.	Deskripsi data mengenai studi terhadap stres kerja pada pegawai dilihat dari tuntutan hubungan antar pegawai di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat	52
Tabel 9.	Deskripsi data mengenai studi terhadap stres kerja pada pegawai dilihat dari struktur jabatan di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat	54
Tabel 10.	Deskripsi data mengenai studi terhadap stres kerja pada pegawai dilihat dari gaya kepemimpinan atasan di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat	56
Tabel 11.	Deskripsi data mengenai rekapitulasi skor rata-rata studi terhadap stres kerja pada pegawai di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Kerangka konseptual stres kerja pada pegawai di kantor Sekretariat DPRD Sumatera Barat.....	34
-----------	---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kisi- Kisi Instrumen Penelitian	72
Lampiran 2.	Pengantar Angket	74
Lampiran 3.	Petunjuk Pengisian Angket.....	75
Lampiran 4.	Angket Penelitian	76
Lampiran 5.	Tabel Analisis Uji Coba	82
Lampiran 6.	Analisis Hasil Uji Coba	87
Lampiran 7.	Tabulasi Data Penelitian.....	92
Lampiran 8.	Nilai r Product Moment.....	101
Lampiran 9.	Surat Izin Penelitian dari Jurusan Adminitrasi Pendidikan.....	102
Lampiran 10.	Surat Izin Penelitian dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat	103
Lampiran 11.	Surat Izin Penelitian dari Kantor Sekretariat DPRD SUMBAR ...	104

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah suatu wadah yang digunakan untuk menjalankan suatu usaha agar dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Kusuma, Syahril & Sabandi (2019) organisasi adalah suatu perhimpunan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki fungsi untuk mencapai suatu sasaran. Setiap organisasi tentunya mempunyai tujuan yang harus dicapai, agar tujuan tersebut dapat tercapai maka dibutuhkan sumber daya manusia untuk melaksanakan kegiatan organisasi sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia sangat berperan penting pada suatu organisasi. Menurut Waspodo dan Minadaniati (dalam Saeka & Suana, 2016), hal yang sangat berperan penting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia, organisasi akan mengalami permasalahan dan kesulitan dalam mencapai tujuan jika tidak ada dukungan dari sumber daya manusia yang baik.

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 orang

yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk 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). Pegawai yang bekerja pada suatu organisasi mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing yang telah ditetapkan pada kerja sama yang 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 (dalam 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 (dalam Wibowo, Riana dan 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 (dalam 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 lebih semangat dan lebih giat lagi 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 perlu mengetahui apa yang menjadi penyebab utama 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 sekuat 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. Pegawai mengalami tekanan dan desakan kerja dari atasan atau pimpinan

2. Adanya pegawai yang mengeluh atas banyaknya tugas yang harus diselesaikan
3. Pegawai memiliki beban kerja yang melebihi standar kerja dan memiliki batas waktu yang sedikit dalam pengerjaannya. Hal ini cenderung terjadi pada saat akhir tahun karena pada setiap akhir tahun akan diadakan pengumpulan hasil kerja yang selama ini dilakukan untuk dijadikan evaluasi dan revisi untuk depannya.
4. Pegawai mempunyai semangat kerja yang rendah, hal ini dapat terlihat pada sikap pegawai yang sering datang terlambat dan jarang ada di tempat kerja
5. Pegawai memiliki komunikasi yang kurang lancar. Belum lancarnya komunikasi antar pegawai bisa menimbulkan kesalahpahaman dan membuat pesan yang disampaikan sulit untuk dipahami.

Berdasarkan fenomena di atas dapat diidentifikasi bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Barat masih banyak yang mengalami stres dalam bekerja sehingga bisa berdampak pada pekerjaan yang kurang baik atau hasil kerja yang kurang memuaskan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengangkat kasus ini dengan judul **“Studi Terhadap Stres Kerja pada Pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka terdapat beberapa persoalan yang dapat penulis identifikasi permasalahannya yaitu sebagai berikut :

1. Diduga beban kerja pegawai melebihi kesanggupan dan diluar tanggung jawab kerja pegawai yang dapat membuat pegawai mengalami kelelahan dan jenuh sehingga menjadikan pegawai merasa tertekan dan kehilangan semangat untuk bekerja.
2. Besarnya tuntutan tugas dalam bekerja, sehingga pegawai merasa tertekan serta tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.
3. Pegawai dalam bekerja memiliki peran dalam organisasi lebih dari satu peran yang dapat membuat pegawai kesulitan untuk membagi waktu dalam mengerjakan pekerjaannya.
4. Kekuasaan yang dilihat dari tingkat jabatan masih sangat terlihat dengan pelimpahan tugas yang sewenang-wenang kepada bawahannya.
5. Hubungan sosial antara pegawai yang kurang kondusif yang menyebabkan pegawai kurang terbuka dan kerap bersikap tertutup sehingga membuat suasana menjadi canggung satu sama lainnya.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas peneliti dapat membatasi permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu stres kerja yang terjadi pada pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Barat yang dilihat

dari beberapa indikator stres kerja yaitu dilihat dari tuntutan tugas, tuntutan peraturan kerja, tuntutan hubungan antar pegawai, struktur jabatan dan gaya kepemimpinan atasan di tempat kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana stres kerja pada pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Sumatera barat dilihat dari tuntutan tugas, tuntutan peraturan kerja, tuntutan hubungan kerja antar pegawai dan struktur jabatan serta gaya kepemimpinan atasan di tempat kerja.

E. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan, yang perlu dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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?

F. Asumsi penelitian

Adapun asumsi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jabatan dan tugas setiap pegawai dalam suatu organisasi berbeda-beda
2. Setiap orang mempunyai beban kerja dan tekanan yang berbeda

G. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan stres kerja pada pegawai di Kantor Sekretariat DPRD
Sumbra dilihat dari tuntutan tugas dalam bekerja.
2. Mendeskripsikan stres kerja pada pegawai di Kantor Sekretariat DPRD
Sumbra dilihat dari tuntutan peraturan kerja ditempat kerja.
3. Mendeskripsikan stres kerja pada pegawai di Kantor Sekretariat DPRD
Sumbra dilihat dari tuntutan hubungan kerja antar pegawai ditempat kerja.
4. Mendeskripsikan stres kerja pada pegawai di Kantor Sekretariat DPRD
Sumbra dilihat dari struktur jabatan di tempat kerja.
5. Mendeskripsikan stres kerja pada pegawai di Kantor Sekretariat DPRD
Sumbra dilihat dari gaya kepemimpinan atasan di tempat kerja.

H. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna secara teoritis maupun praktis untuk pihak yang terkait dan masyarakat pada umumnya.

1. Bagi Pimpinan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk selalu mengevaluasi rencana kerja yang ditetapkan dan rancangan kerja yang dibuat sehingga tujuan kerja dapat tercapai.

2. Bagi Pegawai

Agar pegawai dapat menjadikan stres kerja sebagai motivasi dan pemicu untuk lebih semangat dan lebih giat lagi dalam bekerja serta menyelesaikan pekerjaannya.

3. Bagi penulis

Sebagai bahan untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan penulis tentang stres kerja yang dialami oleh pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Barat.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dan juga menambah wawasan serta pengetahuan untuk acuan penelitian selanjutnya.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Studi terhadap stres kerja pada pegawai di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Barat dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas menyebabkan pegawai stres dalam bekerja berada pada kategori kadang-kadang dengan memperoleh tingkat capaian 2,7. Dapat dilihat dari item tertinggi yaitu Saya tidak boleh salah dalam melakukan pekerjaan.
2. Tuntutan peraturan kerja bisa menyebabkan pegawai stres dalam bekerja berada pada kategori kadang-kadang dengan memperoleh tingkat capaian 2,7. Dapat dilihat dari item tertinggi yaitu Saya harus dapat mencapai target jangka panjang.
3. Tuntutan hubungan kerja bisa menyebabkan pegawai stres dalam bekerja berada pada kategori jarang dengan memperoleh tingkat capaian 2,5. Dapat dilihat dari item tertinggi yaitu Saya memiliki kemampuan yang berbeda dengan rekan kerja.
4. Struktur jabatan menyebabkan pegawai stres dalam bekerja berada pada kategori jarang dengan memperoleh tingkat capaian 2,5. Dapat dilihat dari item tertinggi yaitu Saya sangat berperan penting dalam lingkungan kerja.
5. Gaya kepemimpinan atasan menyebabkan pegawai stres dalam bekerja berada pada kategori kadang-kadang dengan memperoleh tingkat capaian

2,6. Dapat dilihat dari item tertinggi yaitu Saya tidak bisa lengah terhadap pekerjaan yang ada

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut ini:

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 PUSTAKA

- Amalia, U. R., Suwendra, I. W., Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol. 4
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Asih, G.Y., Widhiastuti, H., Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang : Semarang University Press
- Berliana, H. P., Nellitawati, Rifma, & Irsyad. (2020). *Hubungan pengawasan dengan disiplin kerja pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan kota padang*. 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 Universitas Udayana*, Vol.18.2. Februari (2017): 1314-1342
- Dewi, K. S. (2012). *Kesehatan Mental*. Semarang : Lestari Media kreatif, CV
- Dewi , N. P. E. L & Netra, I. G. S. K. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 7, 2015 : 1933-1948
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, CV
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Kusuma, A. K., Syahril, & Sabandi, A. (2019). Pelaksanaan Pengawasan oleh Atasan Langsung di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen*, 8(1), 27–34.
- Maolani, R. A & Cahyana, U. (2016). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mariskha, Z. (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal Di Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*. Edisi Ke-VI, November 2011