

**ANALISIS TINGKAT STRES KERJA KARYAWAN DI BADAN  
KEUANGAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan Kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen  
Perdagangan (DIII) Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Ahli Madya*



**RAHMAT ILAHI**

**2017-17134062**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERDAGANGAN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR**

**ANALISIS TINGKAT STRES KERJA KARYAWAN DI BADAN KEUANGAN  
DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT**

**Nama** : Rahmat Ilahi  
**BP/NIM** : 2017 / 17134062  
**Program Studi** : D3 Manajemen Perdagangan  
**Fakultas** : Ekonomi  
**Universitas** : Universitas Negeri Padang

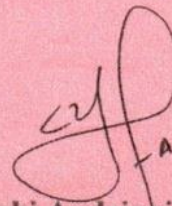
**Padang, November 2020**

**Diketahui Oleh :**  
**Koordinator Program Studi**  
**Diploma III Manajemen Perdagangan**



**Dina Patrisia, SE, M.Si, Ph.D**  
**NIP.19751209 199903 2 001**

**Disetujui Oleh:**  
**Pembimbing Tugas Akhir**



**Chichi Andriani, SE, MM.**  
**NIP.19840107 200912 2 003**

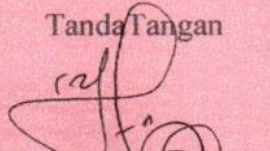

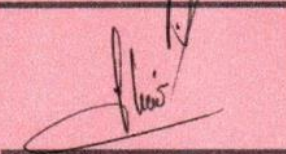
**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**  
**ANALISIS TINGKAT STRES KERJA KARYAWAN DI BADAN KEUANGAN**  
**DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT**

Nama : Rahmat Ilahi  
NIM/BP : 17134062/2017  
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)  
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir Program  
Studi Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang

Padang, November 2020

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Chichi Andriani, SE, MM	
2. Anggota : Rahmiati, SE, M.Sc	
3. Anggota : Mike Yolanda, SP, MM	

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmat Ilahi  
Th. Masuk/NIM : 2017/17134062  
Tempat/Tgl. Lahir : Padang, 24 July 1999  
Program Studi : Manajemen Perdagangan  
Keahlian : Diploma III  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jl. Cupak Tengah, Kec. Pauh, Kota Padang  
Judul Tugas Akhir : Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan di Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tugas Akhir saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah orang lain.
4. Tugas Akhir ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh pembimbing, tim penguji, dan ketua program studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku.

Padang, November 2020

Yang menyatakan,



Rahmat Ilahi

NIM. 17134062

## **ABSTRAK**

**Rahmat Ilahi : Analisis Tingkat Stres Kerja di Badan Keuangan Daerah  
Provinsi Sumatera Barat**

**Pembimbing: Chichi Andriani, SE. MM**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis stres kerja karyawan di Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Populasi dari penelitian ini adalah berjumlah 118 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 54 orang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu menjelaskan dan menggambarkan berbagai hal menyangkut dengan stres kerja karyawan di Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Metode pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner, dan teknik analisis yang digunakan adalah rumus tingkat capaian responden (TCR). Hasil penelitian menunjukkan tingkat stres kerja karyawan di Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat Cukup Tinggi.

**Kata Kunci : Stres Kerja**

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir yang berjudul “**Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan di Badan Keuangan Provinsi Sumatera Barat**”. Penulisan tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Ahli Madya pada Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penilaian tugas akhir ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Meskipun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Chichi Andriani, SE. MM. selaku dosen pembimbing Tugas Akhir
2. Bapak Dr. Idris M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
3. Ibu Dina Patrisia, SE, M.Si, Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Perdagangan Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan Ibu Ulfa selaku Staf Tata Usaha Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan Tugas Akhir ini.

4. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Diploma III serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini
5. Staf Administrasi Program Studi Diploma III, yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi.
6. Bapak dan Ibu Staf perpustakaan pusat Universitas Negeri Padang dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis banyak kemudahan dalam memperoleh bahan bacaan.
7. Karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan banyak bantuan selama penulis kuliah di Universitas Negeri Padang.
8. Teristimewa untuk Ayah dan Ibu tercinta yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan selama penulis kuliah hingga penyusunan Tugas Akhir ini.
9. Teman-teman Program Studi Diploma III angkatan 2017 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang sama-sama berjuang dan memberikan banyak motivasi, saran, serta dukungan yang sangat berguna bagi penulis.
10. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini dengan baik. Semoga segala bantuan dan dukungan dari segala pihak dinilai ibadah di sisi Allah SWT. Akhir kata, penulis berharap semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, November 2020

Rahmat Ilahi

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN TUGAS AKHIR .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar BelakangMasalah .....	1
B. RumusanMasalah.....	6
C. TujuanPenelitian .....	6
D. ManfaatPenelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
A. Pengertian Stres Kerja .....	8
B. Sumber Stres Kerja .....	10
C. Gejala Stres Kerja .....	13
D. Faktor – Faktor Penyebab Stres Kerja .....	14
E. Dampak Stres Kerja.....	17
F. Indikator Stres Kerja.....	18
G. Cara Mengelola Stres Kerja.....	19

<b>BAB III PENDEKATAN PENELITIAN.....</b>	<b>22</b>
A. Bentuk Penelitian.....	22
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	22
C. Rancangan Penelitian.....	23
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>33</b>
A. Profil Instansi.....	33
B. Hasil Penelitian .....	37
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>49</b>
A. Kesimpulan .....	49
B. Saran .....	49
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>51</b>

## DAFTAR TABEL

Table 1. Populasi .....	26
Table 2. Sampel Penelitian .....	27
Tabel 3. Skala Jawaban Indikator.....	30
Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	37
Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan Usia.....	38
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	38
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang.....	39
Tabel 8. Karakteristik Berdasarkan Status .....	40
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Indikator Beban Pekerjaan.....	41
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Indikator Tekanan .....	42
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Indikator Konflik .....	44
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Indikator Ambiguitas Peran.....	45

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap tempat kerja pasti memiliki berbagai macam risiko atau potensi bahaya yang berpengaruh pada kesehatan pekerja yang mengakibatkan gangguan berupa penyakit akibat kerja. Gangguan yang dimaksud dapat berupa gangguan fisik maupun psikis. Seringkali gangguan psikis menjadi potensi bahaya yang diabaikan, padahal ini merupakan faktor penting yang berkaitan dengan kesehatan mental pekerja yang jika tidak diatasi dengan baik dapat menyebabkan stres kerja.

Stres kerja adalah suatu reaksi seseorang sebagai respon penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun dari luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang dapat diukur melalui stress reaction dan demands (Saina, 2013). Sementara itu, dikemukakan oleh Ivancevich, *et al* (2007:295) pada Saina (2013) bahwa dari perspektif orang biasa, stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir, semua perasaan merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif.

Rivai (2005:516) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang – orang yang mengalami stress bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Di lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah – masalah yang terjadi di luar organisasi.

Menurut Bernadin (dalam Sulis, 2011) menggambarkan stres kerja sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada orang yang bekerja pada bidang pelayanan kemanusiaan (*Human Services*) dan bekerja erat dengan masyarakat. Penderita stres kerja sering dijumpai pada perawat di rumah sakit, pekerja sosial, guru, dan para anggota polisi.

Menurut Charles (dalam Ilandoyo, 2001) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan – tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek – objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya.

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres kerja yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti, 2001). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun

hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri.

Pada umumnya, stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya (Rice, 1999). Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktifitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Sedangkan Arnold (1986) menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, performance, serta mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. Stres kerja dapat menjadi positif jika seseorang memandang stress sebagai sensor bahwa dirinya masih hidup karena hidup memang penuh dengan masalah, kualitas hidup seseorang bergantung pada bagaimana mereka menyikapinya. Jika karena stress memacu seseorang untuk berbuat lebih atau menjadi termotivasi untuk menyelesaikannya. Mereka memandang masalah sebagai tantangan atau *challenge*.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Badan Keuangan Daerah yang bertugas dan berfungsi untuk merumuskan kebijakan teknis bidang Pengelolaan Keuangan Daerah, Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum bidang Pengelolaan Keuangan daerah. Pembinaan dan fasilitasi bidang Pengelolaan Keuangan Daerah Lingkup

Provinsi dan Kabupaten/Kota, Pelaksanaan Kesekretariatan Dinas, Melaksanakan Tugas di Bidang Pajak Daerah, Rertribusi Bagi Hasil dan Pendapatan lain-lain, Anggaran, Akutansi, Bina Anggaran Daerah Bawahan, Kuasa BUD dan Sistem Informasi.

Tujuan dari Badan Keuangan Daerah untuk mewujudkan tata pengelolaan keuangan daerah yang baik, bersih dan professional dan Pencapaian dari Badan Keuangan Daerah ini untuk melaksanakan peningkatan dan pengelolaan pendapatan daerah secara berkualitas, melaksanakan pengelolaan keuangan daerah secara konsisten, dan melaksanakan pembinaan pengelolaan keuangan Kabupaten/Kota.

Dalam sebuah instansi, khususnya karyawan Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat dituntut untuk bekerja keras dan teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, apabila tugas tersebut tidak dikerjakan maka instansi tersebut tidak bisa mencapai tujuan organisasi yang di inginkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah peneliti lakukan dengan salah satu pegawai Badan Keuangan Daerah bagian staff anggaran, tress kerja yang terjadi dikalangan pegawai Badan Keuangan daerah terjadi karena adanya beberapa permasalahan pada rutinitas pekerjaan diantaranya, 1)adanya perubahan anggaran yang sudah di entri tetapi anggaran tersebut berubah karena adanya permintaan dari dinas-dinas lain yang dibawa ke Badan Keuangan daerah yang menginginkan bahwa anggaran yang telah di entri untuk dirubah kembali, yang mengakibatkan

data yang sudah di entri terpaksa harus diulang pengerjaannya kembali. 2) karena sistem program yang ada di anggaran tersebut, terjadinya kesalahan pengentrian data yang dilakukan oleh dinas-dinas lain menyebabkan sistem program di Badan Keuangan Daerah membaca adanya kesalahan penginputan, dimana anggaran yang ada di sistem tidak sesuai dengan pengentrian data yang diinputkan, hal ini menyebabkan Badan Keuangan Daerah harus melakukan perbaikan dan pemeriksaan kembali anggaran tersebut, sehingga pengerjaan ini akhirnya memakan waktu yang cukup lama. 3).adanya beberapa staff di Badan Keuangan Daerah yang belum mahir menggunakan komputer sehingga pengerjaan pemeriksaan anggaran akhir tahun yang seharusnya bisa dilakukan cepat menggunakan Komputer terpaksa dikerjakan secara manual sehingga membutuhkan pengerjaan yang lama.

Dari permasalahan diatas dapat dilihat bahwa rutinitas pekerja yang terlalu padat dan kurangnya staff ahli pada bagian pengerjaan komputer, dapat menimbulkan stres bagi pegawai sehingga hasil kerja menjadi tidak maksimal. Apabila pegawai tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, maka pimpinan atau atasan berhak mengeluarkan teguran baik berupa lisan maupun tulisan, bahkan hukuman disiplin yang mengakibatkan penundaan kenaikan jabatan, dan juga mengakibatkan penurunan jabatan. Apabila masalah berlangsung lama dan terus menerus bisa menimbulkan stres kerja bagi Pegawai.

,Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik

untuk melakukan penelitian yang berjudul “*Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan di Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat*”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka permasalahan yang dapat diambil adalah bagaimana tingkat stres kerja di Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang akan dibahas, maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan di Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu :

### **1. Bagi Penulis**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya Diploma III pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, juga sebagai pengalaman dan menambah wawasan ilmiah penulis dibidang manajemen khususnya manajemen sumber dayam manusia.

### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini berguna sebagai bahan pertimbangan bagi Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam menentukan kebijakan untuk mengatasi, mengurangi, menanggulangi stres kerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

### 3. Bagi PenelitiSelanjutnya

Dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang berniat untuk melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya mengenai permasalahan stres kerja pada karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan dari hasil dan pembahasan penulis dalam penelitian tentang Analisa Tingkat Stres Kerja Karyawan di Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat, maka penulis menarik kesimpulan bahwa stres kerja yang terjadi pada karyawan Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori Cukup Tinggi dengan hasil TCR sebesar 59%, artinya karyawan Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat memiliki Stres Kerja yang Cukup Tinggi yang berdampak pada Kinerja Karyawan.
2. Dari beberapa pernyataan Variabel Stres Kerja, pernyataan yang memiliki nilai TCR tertinggi adalah Indikator *Pressure* (Tekanan), pada pernyataan pertama yaitu waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan terbatas dengan persentase 79%. Sedangkan pernyataan yang memiliki nilai TCR terendah adalah Indikator *Role Ambiguity* (Ambiguitas Peran) yang terdapat pada pernyataan ke empat yaitu saya merasa tidak memahami benar peranan dari pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan secara keseluruhan dengan persentase 36%.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis uraikan sebelumnya, maka saran yang dapat diusulkan penulis sebagai berikut :

1. Sebaiknya dapat memberikan waktu yang sesuai kepada para karyawan untuk menyelesaikan target pekerjaan yang telah diberikan.
2. Dapat memperhatikan kembali mengenai pemberian target pekerjaan kepada karyawannya dan pemberian target pekerjaan tersebut harus sesuai dengan kemampuan atau keahlian para karyawan
3. Dapat mengurangi faktor – faktor penyebab stres kerja karyawan, karena stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

## **DAFTAR KEPUSTAKAAN**