

**PENGARUH TUNTUTAN TUGAS, KEPEMIMPINAN, KEPERIBADIAN DAN
MASALAH KELUARGA TERHADAP STRES KERJA
(Studi Kasus Pada Pegawai Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri)**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi
Manajemen

**Yusuf Mahendra
NIM : C0117017**

Pembimbing 1 : **Dra. Mrihrahayu R, M.M**

Pembimbing 2 : **Dr. Rini Adiyani, SE, M.M**

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**

2022



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN PENULISAN

Judul : PENGARUH TUNTUTAN TUGAS, KEPEMIMPINAN, KEPERIBADIAN DAN MASALAH KELUARGA TERHADAP STRES KERJA (Studi Kasus Pada Pegawai Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri)

Nama : Yusuf Mahendra
NIM : C0117017

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta,2022



Yusuf Mahendra



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : PENGARUH TUNTUTAN TUGAS, KEPEMIMPINAN, KEPERIBADIAN DAN MASALAH KELUARGA TERHADAP STRES KERJA (Studi Kasus Pada Pegawai Kecamatan Batuwamo Kabupaten Wonogiri)

Nama : Yusuf Mahendra
NIM : C0117017

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dan dapat diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya/ ilmiah/penelitian Yang telah peneliti lakukan

Surakarta, 31 Jan 2022

Disetujui dan diterima baik
untuk dipertahankan

Pembimbing II

(Dr. Rini Adiyani, SE, M.M)
NIDN : 0622046501

Pembimbing I

(Dra. Mrihrahayu R, M.M)
NIDN : 0602025901



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS**

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

**Judul : PENGARUH TUNTUTAN TUGAS, KEPEMIMPINAN, KEPERIBADIAN
DAN MASALAH KELUARGA TERHADAP STRES KERJA (Studi
Kasus Pada Pegawai Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri)**

Nama : Yusuf Mahendra
NIM : C0117017

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada
tanggal:.....2022

Drs. Trio Handoko, MM

Drs. Suharyoko, M.Si

Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, MM

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Drs. Trio Handoko, M.M)

Ketua Program Studi Manajemen

(Kurniawati Darmaningrum, SE, M.M)

**PENGARUH TUNTUTAN TUGAS, KEPEMIMPINAN, KEPERIBADIAN DAN MASALAH
KELUARGA TERHADAP STRES KERJA (Studi Kasus Pada Pegawai Kecamatan
Batuwarno Kabupaten Wonogiri)**

Yusuf Mahendra, Mrihrahayu, Rini Adiyani
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail:yusufmahendra137@gmail.com

ABSTRAKSI: Ada beberapa hal yang menjadi pemicu untuk terjadinya stres kerja pada pegawai antara lain tuntutan tugas, kepemimpinan, kepribadian dan masalah keluarga. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk menguji dan menjelaskan baik secara parsial maupun secara simultan pengaruh tuntutan tugas, kepemimpinan, kepribadian dan masalah keluarga terhadap stres kerja pegawai. 2) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya pada stres kerja pegawai

Penelitian ini dilakukan di kantor Kecamatan Batuwarno, Kabupaten Wonogiri. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai di Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri sebanyak 72 pegawai dari berbagai bagian, kemudian dari 14 bagian yang ada masing-masing bagian diambil 58,33% nya untuk dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel ada 42 orang pegawai.

Hasil penelitian ditemukan bahwa secara simultan tuntutan tugas, kepemimpinan, kepribadian dan masalah keluarga berpengaruh terhadap stres kerja. Secara parsial tuntutan tugas dan masalah keluarga berpengaruh positif terhadap stres kerja, sedangkan kepemimpinan dan kepribadian berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Dari variabel tuntutan tugas, kepemimpinan, kepribadian dan masalah keluarga, diketahui bahwa tuntutan tugas paling dominan pengaruh terhadap stres kerja. Jumlah interaksi pengaruh bersama 79,70%, sedangkan sisanya 20,30%, dipengaruhi faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: tuntutan tugas, kepemimpinan, kepribadian, masalah keluarga, stres kerja, Regresi linier berganda.

ABSTRACT: There are several things that are triggers for the occurrence of work stress on employees, including task demands, leadership, personality and family problems. The purpose of this study is 1) to test and explain both partially and simultaneously the influence of task demands, leadership, personality and family problems on the work stress of employees. 2) To find out the most dominant variables on the work stress of employees

This research was conducted at Batuwarno District Office, Wonogiri Regency. In this study the population was all employees in Batuwarno District Wonogiri Regency as many as 72 employees from various parts, then from 14 parts that each section was taken 58.33% to be used as a sample. So the number of samples has 42 employees.

The results of the study found that simultaneously the demands of tasks, leadership, personality and family problems affected work stress. Partially demands of tasks and family problems have a positive effect on work stress, while leadership and personalities have a negative effect on work stress. From the variable demands of tasks, leadership, personality and family problems, it is known that the demands of the most dominant tasks influence on work stress. The number of interactions of influence along with 79.70%, while the remaining 20.30%, influenced by other factors outside of this study.

Keywords: Task Demands, Leadership, Personality, Family Problems, Work Stress, Linear Regression Multiple.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Menurut Jeet dan Sayeeduzzafar (2014) bahwa “praktik HRM seperti pelatihan, penilaian kinerja, kerja tim dan kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja”. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan yang senang dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap yang positif terhadap berbagai keadaan yang ada di lingkungan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Wiliandari, 2015). Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sangat penting dan dapat diperhatikan agar kualitas hasil kerja lebih baik dari sebelumnya. Kepuasan yang dirasakan karyawan harus dijaga oleh perusahaan untuk menunjang kehidupan organisasi, banyak hal yang mempengaruhi kepuasan kerja, di antaranya adalah faktor kompensasi, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja.

Kebijakan kompensasi dalam hal jumlah, struktur, dan waktu pembayaran dapat mendorong semangat dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan 2012). Kompensasi yang tinggi dan relevan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraannya. Oleh karena itu, jika karyawan mempersepsikan kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja akan menurun. Selanjutnya menurut hasil penelitian Kaynak et al., (2016) kompensasi memiliki dampak terhadap kinerja dan kepuasan karyawan.

Disamping kompensasi, beban kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Beban kerja diperlukan untuk dapat membantu individu meningkatkan cara kerja karyawan. Srimarut dan Mekhum (2020) dalam hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja adalah prediktor unsur kepuasan kerja. Sikap positif rekan kerja yang dirasakan berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh Sari dan Rahyuda (2011) bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Permendagri No. 12/2008). Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, maka akan timbul rasa bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*overcapacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perasaan dan menciptakan perasaan ketidakstabilan terhadap karyawan. Namun dari segi beban kerja dan kepuasan kerja dapat dirasakan walaupun beban kerja sangat tinggi, namun kepuasan kerja yang diperoleh juga seimbang dengan apa yang mereka rasakan.

Selain dari permasalahan di atas, penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan akibat kecelakaan kerja karyawan yang sering terjadi pada perusahaan tersebut. Menurut Milawati, et al., (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya adalah kesehatan dan keselamatan kerja. Selanjutnya Kurniawan (2016) mengatakan selain bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja karyawan dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja maka berdampak pada meningkatnya kinerja

karyawan. Hasil penelitian Patrick, et.,al (2017) bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) untuk menemukan individu memengaruhi kompensasi, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja karyawan. 2) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya pada kepuasan kerja karyawan 3) untuk menentukan interaksi pengaruh simultan antara kompensasi, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

➤ Tinjauan Pustaka

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sebuah "sikap bahwa individu memiliki pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini merupakan tingkatan dimana seseorang merasa positif atau negatif tentang intrinsik dan/atau aspek ekstrinsik mengenai pekerjaan tersebut" (Bhuiyan dan Menguc dalam Boles et al., 2011).

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. "Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya" (Robbins & Judge, 2018).

Dari penjelasan di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya

b. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (dalam Gibson, 2011) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) Pengakuan yang merupakan suatu penghargaan dari atasan atau penghargaan dari rekan kerja.

2) Tanggung jawab adalah sebuah tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan pendelegasian wewenang.

3) Kemajuan karir adalah dorongan untuk berprestasi dan kepercayaan pada kemampuan diri.

4) Daya tarik pekerjaan adalah perasaan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan dan kemampuan menyelesaikan tugas.

5) Kemungkinan untuk berkembang adalah pertumbuhan dan perkembangan atas perasaan terhadap jalur karier yang ada dan pemberian program pendidikan atau pelatihan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Werther and davis mengemukakan dengan istilah "compensation", sebagai berikut: "compensation is what employee receive in change of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually design and administers employee compensation". Yang artinya anatara lain "Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan dalam perubahan pekerjaan mereka. Apakah upah per jam atau gaji periodik, departemen personel biasanya merancang dan mengelola kompensasi karyawan" Berdasarkan pemikiran tentang kompensasi tersebut, berikut dikemukakan bahwa kompensasi tersebut adalah apa yang seseorang karyawan/ pegawai/ pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya (Meldona, 2013:1).

Menurut Hasibuan (2012: 120) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. William B. Werther dan Keith Davis, mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula, kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Beberapa ahli seperti Ardana (2012: 66) mengungkapkan pendapat mengenai

pengertian kompensasi, "Kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi". Sedangkan dalam pandangan sastrohadiwiryono dalam bukunya Yuniarsih "Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan"

Berdasarkan definisi para pakar tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Secara umum kompensasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan. Serta dapat menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan trade-offs harus terjadi. Namun tujuan yang diharapkan oleh perusahaan adalah memberikan penghargaan kepada karyawan. Secara lebih rinci (Hasibuan, 2012: 121) menyebutkan beberapa tujuan pemberian kompensasi:

- 1) Mendapatkan karyawan yang cakap, setiap perusahaan akan bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menunjang keberhasilannya, salah satu caranya yaitu dengan menawarkan fasilitas kompensasi yang berkualitas.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada, sistem administrasi kompensasi yang

menarik akan dapat mempertahankan sumberdaya manusia yang dimiliki.

- 3) Meningkatkan produktivitas, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap peningkatan produktivitas.
- 4) Memperoleh keunggulan kompetitif, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki kontribusi penting dalam organisasi.
- 5) Aturan hukum berkaitan dengan aturan hukum, organisasi harus menyesuaikan kompensasi dengan peraturan yang berlaku secara nasional dan daerah.
- 6) Sasaran strategi untuk memperoleh tenaga yang berkualitas, setiap organisasi harus mengeluarkan biaya yang cukup besar. Jadi strategi yang hampir sama dilakukan yaitu dengan memperbaiki sistem administrasi kompensasi. Wilson, (2012 : 258)

c. Jenis-Jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dibagi menjadi 2, yaitu:

- 1) Kompensasi finansial berupa kompensasi langsung dan tidak langsung
- 2) Kompensasi non finansial pembagian ini untuk membedakan beragam jenis kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing kompensasi beserta pembagiannya.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Sunarso (2010:21) Beban kerja adalah "sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu". Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo 2017:21).

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan pemerintah terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan pembiayaan pekerja dalam setiap bidang (Lituhayu 2008:187).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas/pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

b. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja di antaranya :

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud ialah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (Standard Operating Procedure) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- c) Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan comparability, credibility, dan defensibility.
- e) Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- f) Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja

sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.

- g) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang Harus Dicapai Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

4. Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Kerja Keselamatan kerja secara umum memiliki arti selamat dalam melakukan pekerjaan apa saja dan selamat dari bahaya kecelakaan kerja yang mengakibatkan cedera dan kecacatan permanen pada pekerja yang menyebabkan kerugian bagi pekerja dan perusahaan, sedangkan menurut Mangkunegara (2011: 161) Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

“Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat bekerja dan lingkungan, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Arti dan tujuan keselamatan kerja untuk menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah dan rohani manusia serta hasil karya dan budayanya, tertuju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya” (Ridley, 2013: 220).

“Keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja adalah salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun di dunia yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan di mana pekerjaan itu dilaksanakan” (Buntarto, 2015: 1).

“Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sasaran keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, maupun di udara” (Suwardi dan Daryanto, 2018: 1).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat bekerja dan lingkungan serta terhindar dari bahaya yang menyebabkan penderitaan, kerusakan atau kerugian selama berada di dalam lingkungan kerja.

b. Tujuan Keselamatan Kerja

Menurut Buntarto (2015: 6) tujuan dari keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional
- 2) Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja
- 3) Memelihara sumber produksi dan menggunakan secara aman dan efisien.

5. Kesehatan Kerja

a. Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja secara umum dapat diartikan sebagai kondisi dimana pekerja selalu sehat tanpa ada hal yang menyebabkan penyakit, cedera atau kerusakan pada anggota tubuh selama berada di dalam lingkungan kerja, sedangkan menurut Kuswana (2014: 23) dalam bukunya menyebutkan kesehatan kerja adalah suatu keadaan seorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik

dan mental akibat pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungannya.

“Kesehatan kerja ialah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja maupun penyakit umum” (Buntarto, 2015: 4).

“Kesehatan kerja ialah suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, Teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat serta lingkungan kerja” (Kuswana, 2014: 22).

“Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode yang waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik” (Mangkunegara, 2011: 161).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu keadaan yang aman dan selamat serta terbebas dari gangguan fisik, mental, emosi dan rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja serta tujuan dari kesehatan kerja agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya.

b. Dimensi dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dijelaskan oleh Jackson, Schuler, dan Werner (2016: 6) terdapat 5 dimensi pada keselamatan dan kesehatan kerja yaitu mengawasi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, pencegahan kecelakaan, pencegahan penyakit, manajemen tekanan, dan program kesehatan. Paragraf dibawah ini merupakan penjelasan dari kelima dimensi tersebut. Mengawasi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah perusahaan. OSHA memerintahkan setiap perusahaan untuk menyimpan

atau mengarsipkan seluruh data kecelakaan dan juga daftar riwayat penyakit karyawannya. Arsip dari catatan kecelakaan dan kesehatan tersebut dapat dibedakan menjadi 3 bagian yang didasari oleh tingkat kejadian, tingkat frekuensi, dan tingkat keparahan. Fungsi dari ketiga catatan tersebut berbeda – beda, tingkat kejadian berfungsi untuk menghitung jumlah kecelakaan dan penyakit dalam satu tahun, sedangkan untuk tingkat frekuensi berfungsi untuk mengukur jumlah kecelakaan dan penyakit setiap satu juta jam kerja, dan tingkat keparahan berfungsi untuk menggambarkan jam kerja yang hilang diakibatkan kecelakaan ataupun penyakit karyawan.

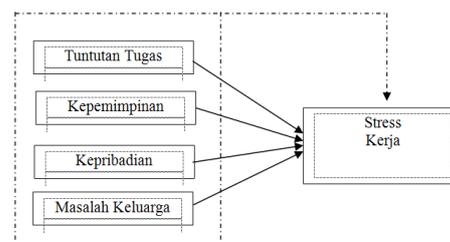
Untuk meningkatkan keselamatan maka sebuah perusahaan harus melakukan pencegahan kecelakaan bagi para karyawannya. Cara untuk melakukan pencegahan kecelakaan kerja adalah dengan cara ergonomis, membuat komite keselamatan dan kesehatan kerja, perubahan perilaku karyawan, dan menilai efektifitas intervensi. Cara ergonomis ini berfungsi untuk membuat para karyawan dapat meningkatkan kesehatan serta membuat para karyawannya merasa nyaman dilingkungan bekerja. Komite keselamatan dan kesehatan kerja berfungsi untuk mengidentifikasi masalah – masalah kecelakaan atau kesehatan para karyawannya. Salah satu contoh perubahan perilaku adalah perusahaan – perusahaan saat ini sering memberikan program kesehatan berbasis intensif, contoh di Indonesia adalah banyak perusahaan memberikan program layanan BPJS kepada para karyawannya. Cara terakhir adalah menilai efektifitas intervensi, jika sebuah perusahaan tidak melakukan penilaian ini maka perusahaan akan mengalami kerugian yang disebabkan oleh kecelakaan yang dilakukan oleh karyawannya.

Pencegahan penyakit harus dilakukan oleh perusahaan, karena jika karyawan sakit maka perusahaan akan lebih rugi dibandingkan dengan kecelakaan kerja yang disebabkan oleh karyawan. Untuk itu perusahaan harus melakukan penyimpanan catatan penyakit para karyawannya, mengawasi para karyawannya, dan penyaringan genetik.

Banyak perusahaan membuat program untuk para karyawannya, hal ini bertujuan untuk membantu para karyawan agar dapat menghadapi tekanan yang disebabkan oleh pekerjaan. Tujuan dibuat manajemen tekanan dalam sebuah perusahaan adalah untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan peran pekerjaan yang berganti secara cepat. Salah satu cara untuk mengurangi tekanan para karyawan adalah dengan mengadakan pelatihan untuk para karyawannya. Program kesehatan dibuat oleh perusahaan dengan tujuan menjaga karyawannya agar tetap sehat dan bugar. Peningkatan kesehatan pegawai akan ber-pengaruh kepada pengeluaran perusahaan. Pengeluaran program kesehatan terbilang cukup kecil dibandingkan dengan pengeluaran untuk penyakit pegawainya.

➤ Kerangka Pemikiran

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompensasi, beban kerja, keselamatan dan kesehatan karyawan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat digambarkan pada kerangka pemikiran teoritis seperti pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

Keterangan::

- ➔ Menunjukkan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
- - - - -➔ Menunjukkan pengaruh variabel independen secara bersama-sama/ simultan terhadap variabel dependen.

➤ **Hipotesis**

1. Terdapat pengaruh tuntutan tugas, terhadap Stres Kerja Pegawai Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri
2. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap Stres Kerja Pegawai Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri.
3. Terdapat pengaruh kepribadian terhadap Stres Kerja Pegawai Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri.
4. Terdapat pengaruh masalah keluarga terhadap Stres Kerja Pegawai Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri
5. Variabel tuntutan tugas paling dominan pengaruhnya terhadap Stres Kerja Pegawai Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri.
6. Terdapat pengaruh secara simultan antara tuntutan tugas, kepemimpinan, kepribadian dan masalah keluarga terhadap terhadap Stres Kerja Pegawai Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri.

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih lokasi di lingkungan Kantor Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri.

2. Variabel Penelitian

a. Variabel terikat (dependen variabel)

Dalam penelitian ini yang dimaksud variabel dependen adalah stres kerja.

b. Variabel bebas (independen variabel)

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel bebas (X_1, X_2, X_3 dan X_4) yang dikategorikan sebagai berikut :

X_1 = Tuntutan tugas

X_2 = kepemimpinan

X_3 = kepribadian

X_4 = masalah keluarga

3. Sumber Data

Sumber data yang peneliti kumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder.

a. Data primer

b. Data sekunder

4. Populasi dan Sampel

Berdasarkan pada acuan umum Sekaran dan Bougie, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari 4 variabel bebas + 1 variabel terikat

jadi ada ($5 \times 10 = 50$) diambil sebanyak 50 sampel. Adapun teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode acak (random sampling).

5. Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner.

Pengukuran digunakan metode Likerts Summated Ratings (LSR), dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban.

c. Interview.

d. Dokumentasi

4. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

5. Metode Pengumpulan Data

- a. Kuesioner
- b. Dokumentasi
- c. Wawancara

6. Metode Analisis Data

- a. Uji Instrumen Penelitian
- b. d. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik
- c. Uji Regresi Linier Berganda
- c. Uji Hipotesis

7. Hasil Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan pada uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas diketahui bahwa tiap item pertanyaan valid dan reliabel memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik

Telah lolos uji prasyarat analisis oleh karena itu layak untuk memprediksi analisis berikutnya.

c. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Regresi

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,388	3,370		4,863	,000
	Tuntutan Tugas	,230	,072	,317	3,198	,003**
	Kepemimpinan	-,213	,071	-,302	-3,011	,005**
	Kepribadian	-,174	,069	-,257	-2,524	,016*
	Masalah Keluarga	,178	,075	,220	2,381	,023*
R	= 0,904					
R ²	= 0,817					
Adj R ²	= 0,797					

Sumber : Lampiran 4 olahan SPSS, 2021

Keterangan :

p < 0,05 signifikan pada $\alpha < 5\%$

p < 0,01 signifikan pada $\alpha < 1\%$

Hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 16,388 + 0,230 X_1 - 0,213 X_2 - 0,174 X_3 + 0,178 X_4 + e$$

d. Uji Hipotesis

1) Uji t

Tabel 2
Hasil Uji t

Coefficients ^a				
Model		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		
		Beta		
1	(Constant)		4,863	,000
	Tuntutan Tugas	,317	3,198	,003
	Kepemimpinan	-,302	-3,011	,005
	Kepribadian	-,257	-2,524	,016
	Masalah Keluarga	,220	2,381	,023

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber : Lampiran olahan SPSS, 2021.

1) Pengujian terhadap pengaruh variabel tuntutan tugas terhadap Stres kerja

Variabel tuntutan tugas mempunyai nilai t hitung sebesar 3,198 dan p-value sebesar 0.003. Sedangkan nilai t kritis pada $\alpha < 1\%$, yang berarti menolak Ho. Dengan demikian variabel tuntutan tugas secara individual berpengaruh terhadap stres kerja dan memiliki pengaruh positif.

Berdasarkan pada variabel tuntutan tugas dapat disimpulkan jika tuntutan tugas meningkat sebesar 1 satuan maka akan menaikkan stres kerja pegawai sebesar 0,230. Sebaliknya jika tuntutan tugas berkurang 1 satuan maka akan menurunkan stres kerja sebesar 0,230. dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

2) Pengujian terhadap pengaruh variabel kepemimpinan terhadap stres kerja

Variabel kepemimpinan mempunyai nilai t hitung sebesar -3,011 dan p-value sebesar 0.003. Sedangkan nilai t kritis pada $\alpha < 1\%$, yang berarti menolak Ho.

Dengan demikian variabel kepemimpinan secara individual berpengaruh terhadap stres kerja dan memiliki pengaruh negatif.

Berdasarkan pada variabel kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa jika kepemimpinan naik (semakin baik) sebesar 1 satuan maka akan menurunkan stres kerja sebesar 0,213. Sebaliknya jika kepemimpinan menurun 1 satuan maka akan menaikkan stres kerja pegawai sebesar 0,213, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

3) Pengujian terhadap pengaruh variabel kepribadian terhadap stres kerja
Variabel kepribadian mempunyai nilai t hitung sebesar -2,524 dan p-value sebesar 0.016. Sedangkan nilai t kritis pada $\alpha < 5\%$, yang berarti menolak Ho. Dengan demikian variabel kepribadian secara individual berpengaruh terhadap stres kerja dan memiliki pengaruh negatif.

Berdasarkan pada variabel kepribadian dapat disimpulkan bahwa jika kepribadian naik (semakin baik) sebesar 1 satuan maka akan menurunkan stres kerja sebesar 0,174. Sebaliknya jika kepribadian menurun 1 satuan maka akan menaikkan stres sebesar 0,174, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

4) Pengujian terhadap pengaruh variabel masalah keluarga terhadap stres kerja

Variabel masalah keluarga mempunyai nilai t hitung sebesar 2,381 dan p-value sebesar 0.023. Sedangkan nilai t kritis pada $\alpha < 5\%$, yang berarti menolak Ho. Dengan demikian variabel masalah keluarga secara individual berpengaruh terhadap stres kerja dan memiliki pengaruh positif.

Berdasarkan pada variabel masalah keluarga dapat disimpulkan bahwa jika masalah keluarga naik (semakin banyak) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,178. Sebaliknya jika masalah keluarga berkurang 1 satuan maka akan menurunkan stres kerja sebesar 0,178, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

5) Apabila dilihat dari besarnya Standardized Coefficients Beta (SCB) pada Tabel V.12, maka tuntutan tugas mempunyai nilai SCB paling besar yaitu 0,317. Artinya tuntutan tugas paling

dominan mempengaruhi stres kerja pegawai.

e. Uji signifikansi Simultan (Uji F)

Diperoleh nilai F (F statistic) sebesar 41,348 dengan signifikansi p sebesar 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,01 ($\alpha = 1$ persen), maka persamaan regresi tersebut dinyatakan fit yang berarti bahwa keempat variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja. Besarnya pengaruh secara bersama-sama dari 4 variabel independen terhadap variabel dependen dilihat dari besarnya adjusted R² yaitu sebesar 0,797. Artinya bahwa stres kerja dapat dijelaskan oleh tuntutan tugas, kepemimpinan, kepribadian, dan masalah keluarga sebesar 79,70% sedangkan sisanya sebesar 20,30%, di jelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pembahasan Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tuntutan tugas, terhadap Stres Kerja Pegawai Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri telah dilakukan uji t (Tabel V.12). Variabel tuntutan tugas secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja karyawan. Dapat disimpulkan apabila tuntutan tugas sebesar 0,230 dinaikkan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan stres kerja pegawai sebesar 0,230 ($1 \times 0,230$) dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

2. Pembahasan Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan, terhadap Stres Kerja Pegawai Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri telah dilakukan uji t (Tabel V.12). Variabel kepemimpinan secara individual berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja karyawan. Dapat disimpulkan apabila kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan maka akan menurunkan stres kerja pegawai sebesar 0,213. Sebaliknya kerja sama diturunkan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan stres kerja pegawai sebesar 0,213 ($1 \times 0,213$) dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

3. Pembahasan Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepribadian terhadap Stres Kerja Pegawai Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri telah dilakukan uji t (Tabel V.12). Variabel kepribadian secara individual berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa kepribadian meningkat (semakin baik) sebesar 1 satuan maka akan menurunkan stres kerja pegawai sebesar 0,174 ($1 \times 0,174$) dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

4. Pembahasan Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh masalah keluarga terhadap Stres Kerja Pegawai Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri telah dilakukan uji t (Tabel V.12). Variabel masalah keluarga secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja pegawai. Disimpulkan bahwa masalah keluarga semakin banyak sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan stres kerja pegawai sebesar 0,178 ($1 \times 0,178$) dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

5. Pembahasan Hipotesis Kelima

Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa variabel tuntutan tugas paling dominan pengaruhnya terhadap Stres Kerja Pegawai Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri.

Pada nilai Standardized Coefficients Beta (SCB), tuntutan tugas mempunyai nilai SCB paling besar yaitu 0,317. Artinya apabila tuntutan tugas, kepemimpinan, kepribadian dan masalah keluarga meningkat, maka yang paling dominan pengaruhnya terhadap meningkatnya stres kerja pegawai adalah karena tuntutan tugas.

6. Pembahasan Hipotesis Keenam

Hipotesis keenam yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara tuntutan tugas, kepemimpinan, kepribadian dan masalah keluarga terhadap terhadap Stres Kerja Pegawai Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri telah dilakukan dengan uji F. Dari persamaan regresi tersebut dinyatakan signifikan yang berarti bahwa keempat variabel independen secara

stimulan berpengaruh terhadap stres kerja pegawai. Besarnya pengaruh secara bersama-sama dapat dilihat dari adjusted R² sebesar 0,797 yang artinya variabel tuntutan tugas, kepemimpinan, kepribadian dan masalah keluarga mempengaruhi stres kerja pegawai sebesar 79,70%, sedangkan sisanya 20,30% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini. Misalnya; kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dengan variabel tuntutan tugas, kepemimpinan, kepribadian dan masalah keluarga terhadap stres kerja pegawai yang dilakukan di Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas secara individual berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan memiliki pengaruh positif. Artinya jika tuntutan tugas meningkat maka akan menaikkan stres kerja pegawai
2. Kepemimpinan secara individual berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan memiliki pengaruh negatif. Artinya jika kepemimpinan naik (semakin baik) maka akan menurunkan stres kerja .
3. Kepribadian secara individual berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan memiliki pengaruh negatif. Artinya jika kepribadian naik (semakin baik) maka akan menurunkan stres kerja
4. Variabel masalah keluarga secara individual berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan memiliki pengaruh positif. Artinya jika masalah keluarga naik (semakin banyak) maka akan menaikkan stres kerja
5. Tuntutan tugas mempunyai nilai SCB paling besar yaitu 0,317. Artinya apabila tuntutan tugas, kepemimpinan, kepribadian dan masalah keluarga ditingkatkan, maka yang paling dominan pengaruhnya terhadap

meningkatnya stres kerja pegawai adalah karena tuntutan tugas.

6. Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara tuntutan tugas, kepemimpinan, kepribadian dan masalah keluarga terhadap stres kerja dilihat dari besarnya adjusted R² yaitu sebesar 0,797. Artinya bahwa stres kerja dapat dijelaskan oleh tuntutan tugas, kepemimpinan, kepribadian dan masalah keluarga sebesar 79,70% sedangkan sisanya sebesar 20,30%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data serta kesimpulan yang telah di jelaskan sebelumnya, maka penulis ingin memberikan saran atau masukan bagi kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif serta paling dominan diantara variabel kepemimpinan, kepribadian dan masalah keluarga terhadap stres kerja pegawai di Kecamatan Batuwarno, sudah baik dan dipertahankan. Jika pimpinan ingin menambah beban tugasnya. maka hendaknya pimpinan dalam hal ini camat perlu memperhatikan tugas-tugas pegawai antara lain: beban tugas yang sesuai dengan kemampuan pegawainya, sesuai dengan jam kerja dan jadwal yang sudah ditentukan, sehingga para pegawai tidak mudah jenuh dalam melaksanakan tugasnya yang akan berakibat pegawai tersebut menjadi stres dan sulit untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Pimpinan mengevaluasi Standart Operasional Prosedur (SOP) pelayanan informasi publik di Kecamatan Batuwarno, juga perlu menambah kesejahteraan, misalnya: pemberian insentif.
2. Camat sebagai pimpinan perlu memperhatikan masalah keluarga pegawainya, mengingat masalah keluarga yang dihadapi pegawai

- berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatnya stres kerja, Masalah keluarga pegawai di Kecamatan Batuwarno tidak terdapat hal-hal yang mengganggu dalam bekerja yang bisa menimbulkan stres dalam bekerja namun demikian beberapa hal yang bisa disarankan adalah menyediakan sarana untuk menampung keluhan pegawai baik pekerjaan atau masalah keluarga, mengadakan kegiatan di luar jam kerja seperti liburan bersama,
3. Mengingat kepemimpinan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap stres kerja yang berarti kepemimpinan yang dilaksanakan pimpinan masih bisa ditingkatkan untuk menurunkan stres kerja, misalnya: pengawasan yang lebih efektif, menjalin komunikasi dua arah, memberi penghargaan dan membuat lingkungan kerja yang baik, bersih.
 4. Bagi penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian yang sudah dilakukan ini dengan menambah variabel - variabel lain selain variabel yang telah diteliti sebelumnya, mengingat dari hasil perhitungan *adjusted R²* yaitu sebesar 79,70% sedangkan sisanya sebesar 20,30% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Maka dapat ditambahkan variabel lain untuk melengkapi penelitian selanjutnya contoh variabel : Motivasi kerja, kompensasi, kedisiplinan kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, A. T. dan Novandalina, A., (2020) The Influence of Work Demands on Work Stress Through Intrinsic Motivation As Intervening Variables. *International Journal of Economics Business and Accounting (IJEBA)*. Vol.4, Issue 4.
- Amadea, S. dan Prasetio, A. P., (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Kantor XYZ. *ALMANA, Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 No.1
- Andriani N. dan Sylvia D. P., (2017). Tuntutan Pekerjaan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Penentu Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 10 No. 1.
- Anoraga, P. (2016). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Budiman, F., (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja. *Perpspektif*, vol. 1, No.1.
- Gujarati, D., (2012). *Dasar-dasar ekonometrika*. Buku 2, Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat
- Fakhriyah, A., dan Dewi U., (2021). Determinan Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Cilegon Saat Work From Home di Era Pandemi COVID-19 Tahun 2020. *Media Penelitian dan Pengembangan Kesehatan*, Vol. 31 No. 1, Maret 2021, 1 – 8
- Gibson, I., (2013). *Organisasi : Perilaku Struktur Proses*. di terjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Ghozali, I.,. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (edisi 1)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdani, W. dan Seger H., (2012). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2).
- Hamid, Saviti, I, Yusuf, M., (2021). Pengaruh Kepribadian Terhadap Stress Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Valuasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol., No.1.

- Handoko, T.H. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFU-UGM
- Hartati, E.R. dan Ancok, D., (2014) Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Servant Leadership Dan Tipe Kepribadian Big Five Personality Terhadap Stres Kerja (Studi Empirik Pada Wartawan Investor Daily Dan Koran Sindo). Journal online-UGM Yogyakarta.
- Jito Subianto, (2013) Peran Keluarga, Sekolah, dan Masyarakat Dalam Pembentukan Karakter Berkualitas, Edukasia, 2 hal, 347.
- Kerlinger, F. N. (2012). Organizational Behavior. Alih Bahasa : Simatupang, L. R : Gadjah Mada University Press..
- Mangkunegara, A. P., (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya Offise
- Margiati, 2019. Stres Kerja : : Latar Belakang Penyebab dan Arteratif Pemecahan. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, 3 : 78-80. Surabaya : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
- Munandar A. S., (2012). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta :Universitas Indonesia.
- Pengaruh Kepribadian Terhadap Stress Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara
- Pattinasarany, D. R., (2019). Apakah Tuntutan Pekerjaan Dan Stres Kerja Penentu Turnover Intention Auditor Pada Beberapa KAP di Jakarta. Jurnal Manajemen, Vol. 16 No. 1, hal. 20-41.
- Purwanti, D. dan Nurhayati, M., (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja dan Perilaku Kewargaan (Studi Pada Karyawan Klinik Laboratorium Prodia Cabang Menteng, Jakarta). Jurnal Manajemen, Vol. Xx, No. 2., hal.293-309.
- Sitanggang, R. E., (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Konflik Terhadap Stres Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Divisi Enterprise Service. Medan. Karya Ilmiah, Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Sumatra Utara, Medan.
- Soegiono, P., (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas dan Karier Stakan Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Bagi Komitmen Organisasi dan OCB Karyawan PT. Alfa Retilindo Surabaya. Jurnal Aplikasi Manajemen, 8(2), pp: 446-454.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi A., (2016). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Robbins, S. P. dan Timothy A. J., (2015). Perilaku Keorganisasian. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta Selatan.
- Usman E., (2016) Psikologi Konsumen Jakarta: Raja Wali Persada. 286.
- Wahid S., (2011) Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus dan Pemecahannya, Yogyakarta: Penerbit Andi.