

**PENGARUH TUNTUTAN TUGAS, KEPEMIMPINAN DAN KEPERIBADIAN
TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN KLEGO KABUPATEN BOYOLALI**

NASKAH PUBLIKASI



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

Nama : Ismi Zulfiah Muazizah

Nim: C0117027

Pembimbing 1 : Dra. Mrih Rahayu Rumaningsih, MM

Pembimbing 2 : Dr. Rini Adiyani, SE,MM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA

2021



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERNYATAAN PENULIS

Judul : Pengaruh Tuntutan Tugas, Kepemimpinan Dan Kepribadian Terhadap Stres Kerja Pegawai Di Kecamatan Klego Kabupaten Boyolali

Nama : Ismi Zulfiah Muazizah

NIM : C0117027

1. Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa penelitian adalah hasil karya saya sendiri. Jika pada suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai dengan bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang mendekat pada gelar tersebut
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh universitas tunas pembangunan surakarta bersama dosen pembimbing .

Surakarta, 07 Juli 2021




Ismi Zulfiah Muazizah



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI
(PERNYATAAN PEER REVIEWER)

Judul : Pengaruh Tuntutan Tugas, Kepemimpinan Dan Kepribadian Terhadap Stres Kerja Pegawai Di Kecamatan Klego Kabupaten Boyolali

Nama : Ismi Zulfiah Muazizah

NIM : C0117027

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai Artikel Ilmiah dan dapat diajukan dalam Jurnal Ilmiah, berdasarkan atas hasil karya ilmiah/penelitian yang telah Peneliti selesaikan.

Surakarta , 7 Juli 2021

Pembimbing II

Dr. Rini Adiyani, SE,MM

Pembimbing I

Dra. Mrih Rahayu Rumaningsih, MM



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

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Pengaruh Tuntutan Tugas, Kepemimpinan Dan Kepribadian Terhadap Stres Kerja
Pegawai Di Kecamatan Klego Kabupaten Boyolali

Nama : Ismi Zulfiah Muazizah

NIM : C0117027

Naskah Publikasi ini telah diajukan didepan dewan penguji

Pada hari/tanggal:

Ketua Penguji : Drs. Suyamto, MM.

Sekretaris : Drs. M. Nuhadi Sulistyono, MM.

Anggota : Dra. Mrihrahayu R., MM.

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Drs. Trio Handoko, MM.

NIDN : 0630055901

Ketua Program Studi Manajemen

Drs. M. Nurhadi Sulistyono, M.M

NIDN : 0624105601

PENGARUH TUNTUTAN TUGAS, KEPEMIMPINAN DAN KEPERIBADIAN TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN KLEGO KABUPATEN BOYOLALI

Ismi Zulfiah Muazizah, Mrih Rahayu Rumaningsih, Rini Adiyani

Program Studi Manajemen , Universitas Tunas Pembangunan

SurakartaJl. Walanda Maramis No.31 Surakarta

Abstract : This study aims to: 1) determine the effect of the task demands variable significantly on employee work stress in Klego District, Boyolali Regency, 2) Determine the significant influence of leadership variables on employee work stress in Klego District, Boyolali Regency, 3) Determine the significant influence of personality variables on employee work stress in Klego Subdistrict, Boyolali Regency, 4) Knowing the effect of the task demands, leadership and personality variables simultaneously on employee work stress in Klego District, Boyolali Regency. This research is a quantitative research. The sample of this research is all employees in Klego District, Boyolali Regency. This study uses a questionnaire and documentation for data collection. This study uses a validity test by taking a sample of 40 respondents as a test sample. The prerequisite test used in this study is a normality test where the population is normally distributed if the sig. value > 0.05. Homogeneity test in this study the sample is said to be homogeneous if the sig.> 0.05. The results of this study indicate that task demands and leadership have an effect on employee work stress in Klego district, Boyolali district and there is an influence on personality on employee work stress in Klego district, Boyolali district

Keywords: Task Demand, Leadership, Personality and Job Stress

Abstrak : Penelitian bertujuan untuk: 1) Mengetahui pengaruh variabel tuntutan tugas secara signifikan terhadap stres kerja pegawai di Kecamatan Klego Kabupaten Boyolali, 2) Mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan secara signifikan terhadap stres kerja pegawai di Kecamatan Klego Kabupaten Boyolali, 3) Mengetahui pengaruh variabel kepribadian secara signifikan terhadap stres kerja pegawai di Kecamatan Klego Kabupaten Boyolali, 4) Mengetahui pengaruh variabel tuntutan tugas,kepemimpinan dan kepribadian secara simultan terhadap stres kerja pegawai di Kecamatan Klego Kabupaten Boyolali. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Klego Kabupaten Boyolali. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi untuk pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan mengambil sampel 40 rponden sebagai sampel pengujian. Uji prasyarat yang digunakan pada penelitian ini uji normalitas dimana populasi berdistribusi normal apabila nilai sig.> 0,05. Uji homogenitas pada penelitian ini sampel dikatakan homogen apabila nilai sig.> 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tuntutan Tugas dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Stres Kerja Pegawai di Kecamatan Klego Kabupaten Boyolali dan ada pengaruh Kepribadian Terhadap Stres Kerja Pegawai di Kecamatan Klego Kabupaten Boyolali.

Kata Kunci: Tuntutan Tugas, Kepemimpinan,Kepribadian dan Stres Kerja

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Memasuki era globalisasi industri saat ini menurut manusia untuk bergerak semakin cepat dan mengikuti perkembangan yang ada. perkembangan dan pembaruan terjadi disetiap sendi kehidupan baik dari proses produksi, pemasaran dan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dan digunakan sebagai penggerak jalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam lembaga instansi selain faktor modal. sumber daya manusia merupakan kekayaan yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut(Widodo 2015).

Kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia didalam organisasi akan menimbulkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya (Sari & Hadijah, 2016). Stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis individu yang dihadapan pada sebuah peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Disamping itu, terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja antara lain faktor organisasi dan individual (Robbins, 2019). Faktor organisasi antar lain Tuntutan Tugas dan Kepemimpinan Organisasi. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Suatu kondisi tuntutan kerja yaitu dimana berkaitan dengan jam kerja dan beban kerja yang diberikan. Maka tuntutan tugas merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang. Kepemimpinan sendiri juga diartikan sebagai suatu bentuk perilaku yang ditampakkan oleh orang tertentu pada saat melakukan aktivitas dan orang lain seperti yang dipandang oleh orang lain (Prayatna & Subudi, 2016)

Selain itu stres kerja juga dipengaruhi oleh kepribadian yang mana kepribadian yaitu suatu bentuk watak yang relatif permanen dan sebuah karakter unik yang memberikan konsistensi sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang (Purwanti, 2016). Hal ini disebabkan karena kepribadian yang cenderung dinamis yang mana merupakan suatu proses yang digunakan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja barunya. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti atau sebagai research gap dari penelitian ini yaitu menunjukkan adanya tuntutan tugas yang tidak sesuai dengan sebagai mana mestinya. Salah satunya adalah beberapa pegawai bekerja melebihi batas waktu yang tidak dteintukan. Selain itu kepemimpinan organisasi di kecamatan klego kabupaten boyolali belum berjalan dengan maksimal. Contohnya beberapa saat atasan memberikan tugas yang kurang sesuai dengan jobdesk pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Tuntutan Tugas, Kepemimpinan dan Kepribadian Terhadap Stres Kerja Pegawai di Kecamatan Klego Kabupaten Boyolali".

2. Identitas Masalah

- a. Dalam era globalisasi yang semakin ketat dituntut untuk meningkatkan suatu kinerjanya agar dapat memenangkan pesaingnya.
- b. Tuntutan tugas yang terkait dengan pekerjaan seseorang menimbulkan stres kerja
- c. Tekanan atau stres kerja cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah suatu yang penting bagi mereka sehingga pekerjaannya tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan dalam instansi tersebut.

3. Tujuan Khusus

Tujuan dari Penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui dan menganalisis antara pengaruh tuntutan tugas terhadap stres kerja pegawai di Kecamatan Klego Kabupaten Boyolali.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis antara pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja pegawai di Kecamatan Klego Kabupaten Boyolali
3. Untuk mengetahui dan menganalisis antara pengaruh kepribadian terhadap stres kerja pegawai di Kecamatan Klego Kabupaten Boyolali.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis antara pengaruh yang signifikan secara simultan variabel tuntutan tugas, kepemimpinan dan kepribadian terhadap stres kerja pegawai di Kecamatan Klego Kabupaten Boyolali

4. Manfaat penelitian

Pelaksanaan survei ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi sejumlah pemangku kepentingan, antara lain:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberi sumbangan ilmu pengetahuan dibidang ilmu manajemen khususnya bagi pengembangan ilmu sumber daya manusia. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian lain yang berminat melakukan penelitian yang berkaitan.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini dilakukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana manajemen serta diharapkan mampu menjadi acuan dalam menambah pengetahuan sebagai bekal agar dapat menerapkan ilmu yang sudah didapatkan di perkuliahan dengan praktis yang sesungguhnya.
- b. Bagi kantor kecamatan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang lebih baik bagi kantor kecamatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya
- c. Bagi institusi, penelitian ini merupakan referensi dan informasi bagi mahasiswa, khususnya mahasiswa program studi manajemen sebagai jembatan untuk menjalin kerja sama dengan perusahaan

B. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

1. Tinjauan Pustaka

- a. Tuntutan Tugas

Menurut Robbins tuntutan tugas merupakan faktor faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi). Kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik. Lini praktikan, misalnya, dapat memberi tekanan pada orang bila kecepatannya dirasakan sebagai berlebihan. Demikian juga bekerja dalam suatu kamar yang berjubel atau dalam suatu lokasi yang terbuka sehingga terus-menerus terjadi gangguan dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Pada kenyataannya tidak menutup kemungkinan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab seseorang akan menyebabkan munculnya stres tugas bagi yang bersangkutan. Robbins(2016:789)

Berikut ini aspek-aspek tuntutan tugas dari Nahrgang, Morgeson dan Hoffman (2010)

1. Tuntutan fisik

Tuntutan fisik merupakan tuntutan yang berhubungan dengan pekerjaan seorang yang spesifik dan jelas (kongkrit)

2. Kerumitan

Kerumitan merupakan tuntutan kerja yang mengandalkan kemampuan nonfisik dalam bekerja.

3. Resiko & Bahaya

Bahaya merupakan segala sumber yang memiliki potensi untuk merusak, membahayakan hingga menimbulkan efek kesehatan yang menurun pada seseorang dibawah kondisi kerja tertentu.

- b. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan Wahyudi (2017:119).

Fungsi kepemimpinan Menurut Zainal, Hadad, & Ramly (2017:34) secara operasional dikelompokkan ke dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

- 1) Fungsi intruksi

Komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunitaor merupakan penentu kebijakan secara efektif

- 2) Fungsi konsultasi

Komunikasi dua arah, dimana penetapan keputusan pemimpin perlu mempertimbangkan

- 3) Fungsi partisipasi
Pemimpin harus berusaha mengaktifkan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Partisipasi bukan berarti bertindak bebas tetapi lebih terarah dalam kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.
- 4) Fungsi delegasi
Memberikan limpahan wewenang atau menetapkan keputusan baik dalam konteks persetujuan ataupun tidak dari pimpinan.
- 5) Fungsi pengendalian
Kepemimpinan yang efektif sehingga mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah untuk tercapainya tujuan bersama.

c. Kepribadian

Menurut Robbins dan Judge (2017) kepribadian adalah jumlah total caracara dimana seorang individu bereaksi atas dan berinteraksi dengan orang lain. Lebih lanjut dikatakan bahwa cara-cara tersebut dapat digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur.

Ciri-ciri Kepribadian Menurut pendapat Robbins dan Judge (2009) kepribadian terbagimenjadi dua tipe yaitu kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B.

1. Selalu bergerak, berjalan dan makan dengan cepat
2. Merasa tidak sabar dengan nilai di mana kebanyakan kejadian terjadi;
3. Berjuang untuk berpikir atau melakukan dua hal atau lebih secara terus menerus;
4. Tidak dapat mengatasi waktu untuk bersantai

d. Stres Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2015) stres adalah kondisi yang berubah-ubah yang menghadapkan seseorang pada tuntutan, sumber daya, atau suatu peluang yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dengan hasilnya yang dirasa penting namun tidak pasti. Dari kedua definisi tersebut, dapat diambil kesimpulan definisi stres kerja adalah suatu tekanan yang dapat menyebabkan keadaan emosi, proses berfikir, dan kondisi dari seorang individu

Jenis-jenis Stres

Menurut Jenita DT Donsu (2017) secara umum stres dibagi menjadi dua yaitu

1. Stres akut
Stres akut adalah respon tubuh terhadap ancaman tertentu, tantangan atau ketakutan.
2. Stres kronis
Stres kronis adalah stres yang lebih sulit dipisahkan atau diatasi, dan efeknya lebih panjang dan lebih.
Menurut Priyoto (2014) menurut gejalanya stres dibagi menjadi tiga yaitu:
 - a. Stres Ringan
Stres ringan adalah stressor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dari atasan.
 - b. Stres Sedang
Stres sedang berlangsung lebih lama daripada stress ringan. Penyebab stres sedang yaitu situasi yang tidak terselesaikan dengan rekan, gangguan tidur, badan terasa ringan.
 - c. Stres Berat
Stres berat adalah situasi yang lama dirasakan oleh seseorang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan

Penelitian Terdahulu

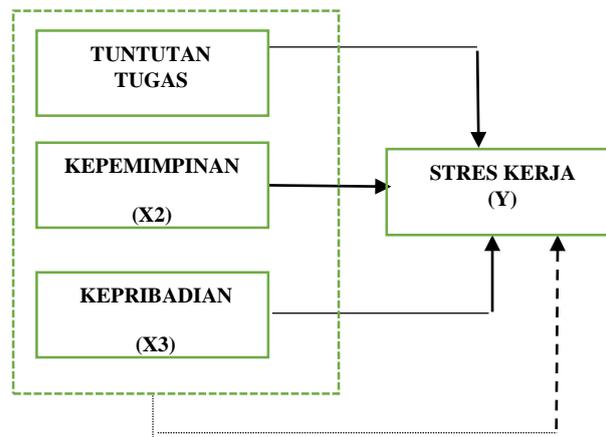
- 1) Penelitian menurut *Mesi Parlinda, Tan Malaka, Novrikasari (2020-89)* menemukan bahwa variabel (X) Tuntutan tugas menunjukkan jurnal perempuan yang mengalami stres kerja sebanyak 4 orang (4,7%). Faktor risiko yang berpengaruh terhadap stres kerja adalah tuntutan pekerjaan p-value = 0,005 (OR 0,833; 95% CI 0,697 - 0,997).
- 2) Penelitian Dina Ramadhani dan Arum Etikariena tahun 2018 yang berjudul "Tuntutan Kerja Dan Stres Kerja Pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Motivasi Kerja" menjelaskan bahwa Hasil penelitian menyatakan bahwa semakin tinggi

tuntutan kerja, maka akan semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh para staf taman bermain anak- anak tersebut. dapat disimpulkan bahwa tuntutan kerja memiliki hubungan positif dengan stres kerja dimana jika tuntutan kerja semakin banyak, maka stres kerja pun akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

- 3) Penelitian menurut Asfianty, Gunawan Bata Ilyas dan Iksan Kadir tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Stres Perawat Di Uptd Kesehatan Puskesmas Palanro Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru” mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Perawat di UPTD Kesehatan Puskesmas Palanro Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dengan nilai signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari alpha 0,005 ($0,027 < 0,05$) dan nilai koefisien standar (Standardized Coefficients) variabel kepemimpinan sebesar (-0,227) yang menunjukkan arah negatif
- 4) Penelitian menurut Dewi Purwanti dan Mafizaton Nurhayati tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja Dan Perilaku Kewargaan (Studi pada Karyawan Klinik Laboratorium Prodia Cabang Menteng, Jakarta)” mengungkapkan bahwa terdapat dua tipe kepribadian yang diungkapkan yaitu tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B yang mana masing-masing penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kepribadian tipe A berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. (Prayatna & Subudi, 2016)

2. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, tuntutan tugas, kepemimpinan, kepribadian adalah variabel yang peneliti gunakan untuk mengukur aspek dari variabel yang mempengaruhi stres kerja, maka dalam penelitian ini penulis membuat suatu kerangka pemikiran yaitu :



3. Hipotesis

Sugiyono(2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel tuntutan tugas terhadap stres kerja pada pegawai di Kecamatan Klego Kabupaten Boyolali
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan organisasi terhadap stres kerja pada pegawai di Kecamatan Klego Kabupaten Boyolali
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepribadian terhadap stres kerja pada pegawai di Kecamatan Klego Kabupaten Boyolali
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan variabel tuntutan tugas, kepemimpinan dan kepribadian terhadap stres kerja pada pegawai di Kecamatan Klego Kabupaten Boyolali

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Klego Kabupaten Boyolali. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi untuk pengumpulan data. Tempat didapatkannya data didalam survei ini adalah fakta sekunder atau data serta data primer yang didapatkan peneliti di Kecamatan

Klego. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bilasemua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sugiyono (2017 : 124). Teknik analisis data tang penguji gunakan uji prasyarat asumsi, berupa uji Normalitas, uji heterokedasitas, dan uji multikolinieritas. Selanjutnya analisa data pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Analisa Deskriptif

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini mencakup : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Deskripsi karakteristik responden dijelaskan dalam tabel dibawah ini

Jenis Kelamin

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Laki-laki	28	70%
Perempuan	12	30%
Jumlah	40	100%

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki berjumlah 28 orang atau 70%, sedangkan responden perempuan berjumlah 14 orang atau 30% dan jumlah 40 orang atau 100%.

Usia

Tabel 2

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
26-30 Tahun	7	18%
31-35 Tahun	4	10%
36-40 Tahun	10	25%
41-45 Tahun	5	12%
46-50 Tahun	6	15%
51-55 Tahun	4	10%
56-60 Tahun	4	10%
Jumlah	40	100%

Tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan usia 26-30 Tahun berjumlah 7 orang atau 18%, sedangkan responden dengan usia 31-35 Tahun berjumlah 4 orang atau 10%, responden dengan umur 36-40 Tahun berjumlah 10 orang atau 25%, sedangkan responden umur 41-45 Tahun berjumlah 5 orang atau 12%, responden dengan umur 46-50 Tahun berjumlah 6 orang atau 15%, sedangkan responden umur 51-55 Tahun berjumlah 4 orang atau 10% dan responden umur 56-60 Tahun berjumlah 4 orang atau 10%

Tabel 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase
SMA/SMK Sederajat	11	27%
D2	1	3%
D3	1	3%
D4	2	5%
S1	23	57%
S2	2	5%
Jumlah	40	100%

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA/SMK/Sederajat berjumlah 11 orang atau 27,5%, sedangkan responden dengan pendidikan D2 berjumlah 1 orang atau 3% , responden dengan pendidikan D3 berjumlah 1 orang atau 3%, responden dengan pendidikan D4 berjumlah 2 atau 5%, responden dengan pendidikan S1 berjumlah 23 atau 57%, dan responden dengan pendidikan S2 berjumlah 2 orang atau 5%. Hasil data karakteristik responden S1 paling banyak dari responden pada tingkat pendidikan SMA/SMK/ sederajat, D2, D3, D4, S1, S2 yaitu sebesar 23 orang atau 57%..

Tabel 4
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase
< dari 1 Tahun	2	5%
1 Tahun-10 Tahun	18	45%
11 Tahun-20 Tahun	10	25%
21 Tahun-30 Tahun	8	20%
31 Tahun-40 Tahun	2	5%
Jumlah	40	100%

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan masa kerja yaitu responden yang masa kerjanya kurang dari 1 Tahun berjumlah 2 orang atau 5%, sedangkan responden dengan masa kerja 1 Tahun-10 Tahun berjumlah 18 orang atau 45%, responden yang masa kerjanya 11 Tahun-20 Tahun berjumlah 10 orang atau 25%, sedangkan responden yang masa kerjanya 21 Tahun-30 Tahun berjumlah 8 orang atau 20% dan responden yang masa kerjanya 31 Tahun-40 Tahun berjumlah 2 orang atau 5%

2. Uji Persyaratan Data
 - a. Uji Validitas

Tabel 5**Hasil Pengujian Validitas Pertanyaan Variabel Tuntutan Tugas**

No Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	0,728	0,3160	Valid
2.	0,753	0,3160	Valid
3.	0,730	0,3160	Valid
4.	0,701	0,3160	Valid
5.	0,673	0,3160	Valid
6.	0,734	0,3160	Valid
7.	0,819	0,3160	Valid

Dari tabel tersebut uji validitas untuk untuk variabel tuntutan tugas (X1) terhadap stres kerja (Y), maka dapat disimpulkan bahwa indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid, karena setiap pernyataan menunjukkan r-hitung yang lebih besar dari r-tabel. Sehingga dapat disimpulkan semua indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 6**Hasil Pengujian Validitas Pertanyaan Variabel Kepemimpinan**

No Item	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1.	0,537	0,3160	Valid
2.	0,638	0,3160	Valid
3.	0,847	0,3160	Valid
4.	0,809	0,3160	Valid
5.	0,815	0,3160	Valid
6.	0,800	0,3160	Valid
7.	0,675	0,3160	Valid

Dari tabel tersebut uji validitas untuk untuk variabel kepemimpinan (X2) terhadap stres kerja (Y), maka dapat disimpulkan bahwa indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid, karena setiap pernyataan menunjukkan r- hitung yang lebih besar dari r-tabel. Sehingga dapat disimpulkan semua indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 7**Hasil Pengujian Validitas Pertanyaan Variabel Kepribadian**

No Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	0,876	0,3160	Valid
2.	0,658	0,3160	Valid
3.	0,836	0,3160	Valid
4.	0,855	0,3160	Valid
5.	0,712	0,3160	Valid
6.	0,673	0,3160	Valid
7.	0,852	0,3160	Valid

Dari tabel tersebut uji validitas untuk untuk variabel kepribadian (X3) terhadap stres kerja (Y), maka dapat disimpulkan bahwa indikator atau

pernyataan yang diajukan sudah valid, karena setiap pernyataan menunjukkan r-hitung yang lebih besar dari r-tabel. Sehingga dapat disimpulkan semua indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 8

Hasil Pengujian Validitas Pertanyaan Variabel Stres Kerja

No Item	r- hitung	r-tabel	Keterangan
1.	0,746	0,3160	Valid
2.	0,897	0,3160	Valid
3.	0,848	0,3160	Valid
4.	0,868	0,3160	Valid
5.	0,881	0,3160	Valid
6.	0,934	0,3160	Valid
7.	0,952	0,3160	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas setiap item pernyataan menghasilkan r-hitung yang lebih besar dari r-tabel. Artinya instrumen penelitian yang berjumlah 7 pernyataan untuk variabel stres kerja (Y) dinilai semua butir pernyataan adalah valid.

b. Uji Reabilitas

Tabel 9
Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach alpha	Batasan Reliabel	Keterangan
Tuntutan Tugas	0,860	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,855	0,60	Reliabel
Kepribadian	0,840	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,948	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas seperti yang terdapat dalam tabel 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha pada masing masing variabel nilainya lebih besar dari 0,60, sehingga pernyataan dalam variabel penelitian dinyatakan reliable tinggi.

3. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Tabel 10

Uji Normalitas Kolmogro-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,54885117
	Most Extreme Differences	
Absolute	Positive	,078
	Negative	-,074

Test Statistic	,078
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel V.10 dapat diketahui bahwa hasil pengujian dengan metode one sample kolmogorov-smirnov (one sample K-S) test dengan nilai signifikansi 0,200 (Asymp. Sig. (2-tailed)) yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal

- b. Uji Multikolinieritas berikut :

Tabel 11
Uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,758	5,505			
x1	,314	,150	,328	,624	1,602
x2	,490	,173	,383	,838	1,193
x3	,145	,175	,130	,623	1,606

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 11 menunjukkan tidak ada nilai independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10, artinya tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

- c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 12
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5,113	3,101		-1,649	,108
x1	,112	,084	,256	1,326	,193
x2	,166	,097	,285	1,708	,096
x3	-,047	,099	-,093	-,479	,635

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel tuntutan tugas adalah $0,193 > 0,05$ variabel kepemimpinan adalah $0,4096 > 0,05$ dan variabel Kepribadian adalah $0,629$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap datapenelitian.

4. Pengujian Hipotesis
 - a. Analisis Regresi Berganda

Tabel 13
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,991	5,815		-1,030	,310
x1	,204	,094	,257	2,161	,037
x2	,598	,123	,581	4,843	,000
x3	,419	,130	,372	3,228	,003

a. Dependent Variable: y

Tabel diatas menunjukkan hasil ringkasan analisis regresi, maka dapat diambil persamaan sebagai berikut : $Y = 0,204x_1 + 0,598x_2 + 0,419x_3 + e$

- b. Uji T
 1. Berdasarkan hasil uji t pada variabel tuntutan tugas terhadap stres kerja diperoleh nilai t-hitung $2,161$ lebih besar dari t-tabel $1,68830$ dengan signifikansi $0,003 <$

- 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tuntutan tugas terhadap stres kerja.
2. Berdasarkan hasil uji t pada variabel Kepemimpinan terhadap Stres Kerja diperoleh nilai thitung 4,843 lebih besar dari t-tabel 1,68830 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap stres kerja
 3. Berdasarkan hasil uji t pada variabel kepribadian terhadap stres kerja diperoleh nilai t-hitung 3,228 lebih besar dari t-tabel 1,68830 dengan signifikansi $0,027 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepribadian terhadap stres kerja.
- c. Uji F
- Hasil uji anova didapat nilai F hitung sebesar 14,127 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan/ bersama-sama ketiga variabel independent. Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variable dependen.
- d. Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 14
Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,735 ^a	,541	,502		2,477

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan tampilan output SPSS model summary yang besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,541 hal ini sebesar 54.1% stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel keempat variabel independent yaitu tuntutan tugas, kepemimpinan, kepribadian. Selebihnya dari penelitian ini adalah 45,6% yang dapat dijelaskan oleh variabel lainnya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

E. Pembahasan

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS V 22 diatas selanjutnya dapat dipaparkan hasil uji hipotesis dan pembahasan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t pada variabel tuntutan tugas terhadap stres kerja diperoleh nilai thitung 2,161 lebih besar dari t tabel 1,68830 dengan signifikansi $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tuntutan tugas terhadap stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina Ramadhani dan Arum Etikariena tahun 2018 yang menunjukkan bahwa tuntutan tugas sangat berpengaruh terhadap stres kerja. tuntutan kerja memiliki hubungan positif dengan stres kerja dimana jika tuntutan kerja semakin banyak, maka stres kerja pun akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
2. Berdasarkan hasil uji t pada variabel kepemimpinan terhadap stres kerja diperoleh nilai thitung 4,843 lebih besar dari t tabel 1,68830 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asfianty, Gunawan Bata Ilyas dan Iksan Kadir tahun 2018 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap stres kerja.
3. Berdasarkan hasil uji t pada variabel kepribadian terhadap stres kerja diperoleh nilai thitung 3,228 lebih besar dari t tabel 1,68830 dengan signifikansi $0,027 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepribadian terhadap stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh menurut Dewi Purwanti dan Mafizatun Nurhayati tahun 2016 yang menunjukkan bahwa kepribadian sangat berpengaruh terhadap stres kerja.

4. Berdasarkan uji F nilai F hitung sebesar 14,127 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig <0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan/ bersama-sama ketiga variabel independent. Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variable dependen.

F. Kesimpulan

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yang ditunjukkan untuk mengetahui pengaruh tuntutan tugas, kepemimpinan dan kepribadian terhadap stres kerja pegawai di Kecamatan Klego Kabupaten Boyolali maka dalam bab ini disajikan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Hipotesis pertama tuntutan tugas mempengaruhi stres kerja menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel tuntutan tugas memiliki t hitung sebesar 2,161 lebih besar dari t-tabel 1,68830 dengan nilai probabilitas 0,003 berarti lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan tuntutan tugas berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja
- 2) Hipotesis kedua kepemimpinan mempengaruhi stres kerja menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan dari uji t pada variabel kepemimpinan terhadap stres kerja diperoleh nilai thitung 4,843 lebih besar dari t tabel 1,68830 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap stres kerja
- 3) Hipotesis ketiga kepribadian mempengaruhi stres kerja menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel kepribadian dari uji t pada variabel kepribadian terhadap stres kerja diperoleh nilai t-hitung 3,228 lebih besar dari t-tabel 1,68830 dengan signifikansi 0,027 lebih kecil 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepribadian terhadap stres kerja.
- 4) Hipotesis keempat tuntutan tugas, kepemimpinan dan kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja hal ini berdasarkan uji F nilai F hitung sebesar 14,127 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig <0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan/ bersama-sama ketiga variabel independent. Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variable dependen
- 5) Tuntutan tugas, kepemimpinan, kepribadian secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai. Dengan nilai sig tuntutan tugas, kepemimpinan, kepribadian 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan jika tuntutan tugas, kepemimpinan, kepribadian berpengaruh positif dan signifikan.

2. Saran

Berdasarkan penelitian ini tuntutan tugas, kepemimpinan dan kepribadian sangat berpengaruh terhadap stres kerja maka terdapat beberapa saran-saran yaitu :

1. Tuntutan tugas berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan sebaiknya tuntutan tugas yang terlalu membebani dilakukan peninjauan ulang agar tidak terjadi stres kerja pada karyawan. Contohnya atasan memberikan masa tenggang pengerjaan tugas sesuai dengan kesepakatan dengan pegawai dan memberikan penjelasan pekerjaan secara jelas.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja sehingga dalam hal ini pimpinan memegang peranan besar dalam mempengaruhi karyawan, sebaiknya sebagai pimpinan mampu bersikap adil dan fleksibel agar tidak terjadi stres kerja pada karyawan. Pimpinan dapat bersikap adil dan fleksibel contohnya seperti pemberian pekerjaan yang sesuai dari masing-masing bidang pegawai. Seperti bagian surat menyurat diberikan deskripsi pekerjaan juga atau bidangnya yaitu dalam hal administrasi surat menyurat.
3. Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap stres kerja sehingga dalam hal ini diperlukan kepribadian yang baik sehingga mampu menekan adanya stres kerja pada karyawan. Salah satu contohnya yaitu diadakan kegiatan pengembangan karyawan yang berkaitan dengan sensitivitas seperti *job instruction training* (pelatihan tentang pekerja).
4. Mengkaji hasil uji hipotesis yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini, tuntutan tugas, kepemimpinan, kepribadian berpengaruh terhadap stres kerja pegawai. Maka dari itu disarankan kepada instansi untuk memperhatikan variabel tuntutan tugas contohnya atasan memberikan masa tenggang pengerjaan tugas sesuai dengan kesepakatan dengan pegawai dan memberikan penjelasan pekerjaan secara jelas,

kepemimpinan contohnya seperti pemberian pekerjaan yang sesuai dari masing-masing bidang pegawai dan kepribadian contohnya yaitu diadakan kegiatan pengembangan karyawan yang berkaitan dengan sensitivitas seperti *job instruction training* (pelatihan tentang pekerja).

DAFTAR PUSTAKA

A., Morissan M., dkk. (2012). Metode Penelitian Survei. Jakarta:

Kencana.Abdul, Muhid . 2012. Analisis Statistik. Sidoarjo : Zifatama

Amadea, S., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Stres Kerja Pegawai pada Kantor Xyz. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 96-104.

Ansory, A. F., dan Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusi Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Donsu, Jelita DT (2017). Psikologi Keperawatan Yogyakarta : Pustaka Baru Press

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mahendrastu, M. A., & Yuliana, R. (2021). *Pengaruh kepemimpinan, Stress Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Jatisrono, Wonogiri* (Doctoral dissertation, STIE Bank BPD Jateng).

Maulina, F. Q., & Lukito, H. (2020). Pengaruh Tipe Kepribadian, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja Karyawan BRI Cabang Pasaman Barat. *Jurnal Manajemen Strategik Dan Simulasi Bisnis*, 1(01).

Prayatna, A., D & Subudi, I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 252-258.

Purwanti, D. (2016). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN TIPE KEPERIBADIAN TERHADAP STRES KERJA DAN PERILAKU KRWARGAAN (studi pada karyawan klinik laboratorium pradia cabang mentvng, jakarta)*. XX(02), 293-309

Soegiono, P. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas dan Karier Staknan terhadap Stres Kerja, dan Dampaknya bagi Komitmen Organisasi dan Organization Citizienship Behavior Karyawan PT Alfa Retailindo Surabaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(2), 446-454.

Soegiono, Pandyi. "Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas dan Karier Stakan terhadap Stres Kerja, dan Dampaknya bagi Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behavior Karyawan PT Alfa Retailindo Surabaya." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 8.2 (2010): 446-454.

Sugiyono . (2017) Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta, C

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendkatan Kualitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Widodo, W.(2015). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai (Studi di Sekrtariat Daerah Kabupaten Lampung Timur). *Jurnal TAPIs*, 11(2),134-142).

Wijayanti, A. A. (2012). *Pengaruh Tuntutan Tugas Terhadap Kondisi Stres Kerja Wartawan Radar Surabaya Dengan Sikap Proaktif Dan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderator* (Doctoral Dissertation, Universitas Airlangga).

Wijono, Sutarto. "Pengaruh kepribadian type a dan peran terhadap stres kerja manajer madya." *Insan* 8.3 (2006): 188-197.

Zainal, V.R., Hadad, M.D.,& Ramly, M.(2017). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

