

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP STRES PEGAWAI TENAGA KONTRAK PADA KANTOR
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN ROTE NDAO**

Yohanes Tael Lim

Dosen Programs Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Nusa Lontar Rote

Email : y0h4n35.t4311m@gmail.com

ABSTRAK

Stres kerja merupakan salah faktor yang dapat menghambat pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi. Fenomena stres kerja yang ditemukan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao adalah sebagian Pegawai Kontrak merasakan stress dalam bekerja yang ditandai dengan sering tertekan dalam bekerja, sulit tidur, tidak berkonsentrasi pada pekerjaan, kebiasaan tersinggung bahkan emosional dan kebiasaan menyendiri. Untuk itu masalah yang dirumuskan untuk diteliti adalah bagaimana pengaruh beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap stres kerja. Sedangkan tujuannya adalah mendiskripsikan stres kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan, mengetahui pengaruh beban kerja maupun gaya kepemimpinan baik secara persial maupun simultan terhadap stres kerja serta besarnya presentasi sumbangan beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap stres kerja.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, semua pegawai kontrak yang berjumlah 26 orang dijadikan sebagai sampel. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner dan wawancara serta dokumen kepegawaian yang tersimpan di bagian sekretariat. Data yang dikumpulkan di olah dengan cara di edit ,di beri kode dan di tabulasi, sedangkan dalam analisis datayang menggunakan teknik analisis statistik parametric yaitu regresi linier berganda yang di dukung pengolahannya dengan software SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan, secara parsial maupun simultan beban kerja dan gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan sumbangan sebesar 57,60 % sedangkan 42,40 % dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yangg tidak termasuk dalam model yang digunakan atau yang tidak ditelliti karena di asumsikan konstan.

Rekomendasi yang dihasilkan dari penelitaan ini adalah beban kerja yang di berikan kepada pegawai kontrak disesuaikan dengan kemampuan yang di miliki. Sedangkan bagi

pegawai kontrak diharapkan agar sebelum melaksanakan beban tugas yang di berikan perlu berkonsultasi dengan rekan kerja lainnya atau dengan pimpinan secara langsung serta mampu menyesuaikan diri dengan penerapan gaya kepemimpinan sehingga setiap beban tugas dapat diselesaikan dengan baik dengan tolak ukur yang di tetapkan.

Kata kunci: stres kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan.

ABSTRACT

Job stress is one of the factors that can hinder the implementation of duties and work of employees in order to realize the goals and objectives of the organization. The phenomenon of work stress found in the Office of Population and Civil Registry of Rote Ndao Regency is that some Contract Employees feel stressed at work which is characterized by being often depressed at work, having difficulty sleeping, not concentrating on work, offended even emotional habits and solitude. For this reason, the problem formulated to be investigated is how the influence of workload and leadership style on work stress. While the aim is to describe work stress, workload and leadership style, determine the effect of workload and leadership style both persially and simultaneously on work stress and the magnitude of the presentation of workload contributions and leadership style on work stress.

To address this problem, all 26 contract employees were sampled. Data were collected by questionnaire and interview techniques as well as staffing documents stored in the secretariat section. The data collected is processed by editing, coded and tabulated, while in the data analysis the parametric statistical analysis technique is using multiple linear regression which is supported by processing with SPSS software.

The results showed, partially or simultaneously workload and leadership style proved to have a significant effect on work stress with a contribution of 57.60% while 42.40% was influenced by other factors not included in the model used or not examined because it was assumed constant.

Recommendations resulting from this research are the workload given to contract employees according to their capabilities. Whereas for contract employees it is expected that prior to carrying out the workload provided it is necessary to consult with other colleagues or with the leadership directly and be able to adjust to the application of leadership style so that each workload can be resolved properly with established benchmarks.

Keywords: work stress, workload and leadership style.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyelenggaraan kegiatan pembangunan pemerintahan dan kemasyarakatan dalam otonomi daerah didukung oleh aparatur negara yang berstatus sebagai pegawai reguler, dan juga oleh tenaga kontrak daerah yang juga ikut memberikan kontribusi bagi pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintahan setiap hari. Banyak hal yang dijumpai tenaga kontrak dalam memainkan perannya sebagai penggerak organisasi, tidak hanya sekedar memenuhi beban kerja tetapi juga harus membina keharmonisan hubungan kerja, dan harus mampu menyesuaikan dengan karakteristik pimpinan. Akumulasi ketiga variabel ini, seringkali diperhadapkan pada pilihan yang serba dilematis bagi pegawai, terutama menyangkut penentuan pelayanan, mana yang harus diutamakan. Konsekuensinya, akan semakin menumpuk beban kerja dan persoalan yang dihadapi, dan hampir dipastikan pegawai yang bersangkutan akan mengalami stres terhadap pekerjaan.

Oleh karena itu Robbins (2002 : 304) menegaskan bahwa stres adalah suatu kondisi dinamika dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan

hasilnya dipersepsikan tidak penting. Stres dalam bekerja pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya beban kerja, hubungan kerja, sifat pekerjaan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, upah/ gaji (Hangraini 2011 : 97). Faktor-faktor penyebab stres pegawai dalam bekerja tersebut juga ditemukan dalam lingkungan kerja pegawai yang berstatus kontrak pada kantor Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Rote Ndao tercatat sebanyak 26 orang. Pegawai kontrak tersebut melaksanakan tugas sebagaimana pegawai reguler yang sudah terlebih dahulu bekerja dan berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa pegawai kontrak juga mengalami stres dalam bekerja. Fenomena stres kerja yang ditemukan pada obyek penelitian adalah sebagai pegawai kontrak merasakan stres dalam bekerja yang ditandai dengan sering tertekan dalam bekerja, sulit tidur, tidak berkonsentrasi pada pekerjaan, kebiasaan tersinggung bahkan emosional dan kebiasaan menyendiri. Indikator-indikator inilah yang menggambarkan situasi stres yang dialami oleh pegawai kontrak yang diduga kuat dapat dipengaruhi oleh beban kerja, hubungan kerja, sifat pekerjaan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi,

upah/gaji, namun dalam penelitian ini hanya dibatasi analisisnya pada dua variabel saja yaitu beban kerja dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan gambaran fenomena yang ditemukan baik pada variabel stres kerja, beban kerja maupun gaya kepemimpinan jelas menunjukkan suatu dugaan bahwa stres kerja yang dialami oleh sebagai pegawai kontrak yang bekerja pada kantor Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Rote Ndao terjadi karena beban kerja dan gaya kepemimpinan yang diterapkan sehingga penulis tertarik untuk meneliti ” **Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Pegawai Tenaga Kontrak Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao**”

Robbins (2002 : 305) mengatakan sumber potensial stres dalam arti luas, menyentuh aspek lingkungan , organisasi dan individu ,sebagai berikut : (1) faktor lingkungan meliputi,(ketidak pastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi; (2) faktor organisasional, meliputi (beban kerja, tuntutan peran, tuntutan hubungan antar pribadi , struktur organisasi, kepemimpinan organisasi,dantahan hidupn organisasi); dan (3) faktor individual, meliputi(masalah keluarga,masalah ekonomi, dan kepribadian).

Stres kerja sebagai masalah psikologis berpotensi dialami oleh setiap pegawai kontrak daerah yang bekerja pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote dalam penelitian ini didukung oleh teori stres kerja menurut Hangraini (2011 : 97) dipengaruhi oleh beban kerja, hubungan kerja, sifat pekerjaan,gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, upah/gaji.

Stres kerja menurut Mangkunegara (2008:64) dapat di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan, beban kerja, upah/gaji sifat pekerjaan,komunikasi organisasi, konflik internal, budaya organisasi, peraturan organisasi.

B. Rumusan Masalah

Masalah yang dirumuskan untuk diteliti dalam penelitian ini adalah : bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap stres kerja pegawai kontrak pada kantor dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja dan

gaya kepemimpinan secara parsial dan secara simultan terhadap stres kerja pegawai kontrak.

2. Mengetahui bagaimana persentase sumbangan beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap stres kerja pegawai kontrak.

D. Tinjauan Pustaka

Menurut Robbins(2002 : 306) mengatakan bahwa beban kerja merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu seperti otonomi pekerjaan, keragaman tugas, dan tingkat otomatisasi.

Menurut Robbins (2002 : 305) mengatakan sumber potensial stres dalam artian luas, menyentuh aspek lingkungan, organisasi dan individu, sebagai berikut :

(1) faktor lingkungan, meliputi (ketidakpastian ekonomi, politik, dan teknologi); (2) faktor organisasional, meliputi (beban kerja, tuntutan peran, tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tahap hidup organisasi); dan (3) faktor individual, meliputi (masalah keluarga, masalah ekonomi, dan kepribadian).

Menurut Purnomo (2011:107), beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawan untuk di laksanakan merupakan besarnya tanggung jawab yang harus diterima dan di laksanakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Pasalong (2013:120) gaya pada dasarnya berasal dari bahasa Inggris "style" yang berarti mode seseorang yang selalu nampak dan menjadi ciri khas orang tersebut.

Tabel : Indikator Empirik dan Skala Data

No	Variabel	Indikator	Skala Data
1	Stres Kerja	a. Ketegangan yang dialami b. ketidakstabilan emosi c. ketidakpastian keinginan	Interval
2	Beban Kerja	1. volume pekerjaan 2. alokasi waktu kerja 3. tuntutan hasil kerja	Interval
3	Gaya	1. keketatan pengawasan	

	Kepemimpinan	2.kebebasan partisipasi kepada bawahan 3.pemberian motivasi	Interval
--	--------------	--	----------

E. Kerangka Berpikir

Model kerangka pikir penelitian menggambarkan hubungan antara variabel dependen yaitu stres kerja yang dinotasikan dengan Y dengan faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu beban kerja yang dinotasikan dengan X_1 , dan gaya kepemimpinan yang dinotasikan dengan X_2 .

II. METODE PENELITIAN

A. Populasi

Populasi yang dijadikan dalam penelitian ini adalah semua pegawai kontrak daerah pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao yang berjumlah 26 orang.

B. Sampel

Dalam kepentingan sampel dapat ditarik dengan teknik penarikan sampel jenuh artinya semua anggota populasi ditarik sebagai sampel berdasarkan bidang tugas sebagai berikut :

No	Bidang Tugas	Populasi (orang)	Sampel (orang)	Persentase
1	Tenaga Administrasi	11	11	100
2	Operator pendataan	10	10	100
3	Penjaga loket KTPN	1	1	100
4	Operator Komputer	2	2	100
5	Sopir	1	1	100
6	Cleaning service	1	1	100
	Jumlah	26	26	100

Sumber : data sekunder yang diolah, 2018

C. Jenis Data dan sumber Data

a. Jenis data

- Data kuantitatif, yaitu data yang dikumpulkan dalam bentuk angka-angka berupa jumlah pegawai, jumlah volume kerja dan lokasi waktu kerja.
- Data kualitatif, yaitu data yang dikumpulkan dalam bentuk pernyataan atau tanggapan para pegawai kontrak tentang stres kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan.

b. Sumber data

- Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari pelanggan niaga kecil yang menjadi anggota sampel. Para pegawai kontrak daerah.
- Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan dari dokumen-dokumen kepegawaian pada kantor Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil
Kabupaten Rote Ndao.

D. Teknik Pengumpulan Data

- Observasi, yaitu pengamatan langsung pada objek penelitian untuk mengetahui akan fenomena yang terjadi
- Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung antara penulis dengan para pegawai kontrak daerah.
- Kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan untuk di isi oleh pegawai kontrak daerah
- Studi dokumenter, yaitu penelaahan terhadap dokumen-dokumen kepegawaian pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao.

Analisis inferensial dalam penelitian ini merupakan pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan metode statistik parametrik yaitu :

1. Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap stres kerja pegawai sehingga bisa menjawab tujuan penelitian kedua dan ketiga.

Model persamaan regresi linear berganda menurut riduwan (2010:154) yaitu : $y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan:

Y : stres kerja

a : konstanta

$b_1 X_1$: koefisien regresi dari variabel beban kerja

b_2X_2 : koefisien regresi dari variabel gaya kepemimpinan

2. Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan Uji t untuk menguji pengaruh beban kerja dan gaya kepemimpinan secara terpisah terhadap stress pegawai kontrak. Uji t dapat menjawab tujuan penelitian yang kedua. Rumus yang digunakan menurut Soepranto (2004 : 105) sebagai berikut :

$$t. \text{hitung} = \frac{b}{sb}$$

3. Pengujian simultan (Uji F) digunakan untuk menguji pengaruh beban kerja dan kepemimpinan secara simultan

terhadap stres kerja. Uji F dapat menjawab tujuan penelitian yang ketiga. Rumus yang digunakan menurut soelistiyo (2006 : 108) sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / n - k - 1}$$

F_h = Nilai statistik hitung

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah sampel yang diteliti

4. Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besaran persentase sumbangan beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap stress kerja. Analisis koefisien determinasi dapat menjawab tujuan penelitian yang keempat. Formulir koefisien determinasi yang digunakan menurut Soelistiyo (2006 : 107) sebagai berikut :

$$\frac{R^2 (b_1X_1Y) + (b_2X_2Y)}{Y^2}$$

- a. Hasil Uji Hipotesi Pertama (HI)

Hipotesis pertama yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres

kerja. Hal ini berarti bahwa dengan semakin tinggi beban kerja pegawai. Maka stres kerja yang dicapai semakin tinggi. Hasil pengujian hipotesis dengan metode statistik Regresi Berganda yang menggunakan software SPSS versi 20 seperti rekapan pada tabel 4.14 tersebut menghasilkan nilai probabilitas p . Sig = 0,020 yang lebih kecil dari alfa 0,05 sehingga kaidah pengambilan keputusan atas hipotesis kerja yang dirumuskan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hasil penelitian terhadap 26 pegawai Kontrak pada Kantor Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Rote Ndao membuktikan bahwa beban kerja pegawai mempunyai hubungan yang signifikan terhadap stres kerja pegawai artinya bahwa pegawai yang memiliki beban kerja yang tinggi, maka stres kerjanya juga semakin tinggi.

b. Hasil Uji Hipotesis Kedua (H_2)

Hipotesis kedua yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti bahwa dengan semakin otoriter penerapan gaya kepemimpinan, maka stres kerja yang dicapai semakin tinggi. Hasil pengujian hipotesis dengan metode statistik Regresi Berganda yang menggunakan software SPSS versi 20 seperti rekapan pada tabel 4. 14 tersebut menghasilkan nilai probabilitas p . Sig = 0,006 yang lebih kecil dari alfa 0,05 sehingga kaidah pengambilan keputusan atas hipotesis kerja yang dirumuskan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hasil penelitian terhadap 26 pegawai kontrak pada kantor-kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao membuktikan bahwa gaya kepemimpinan

mempunyai pengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai artinya bahwa dengan adanya penerapan gaya kepemimpinan yang otoriter, maka stres kerja yang dialami juga semakin tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa memang mayoritas pegawai yang diteliti melakukan pekerjaan melebihi tugas pokok dan melakukan pekerjaan diluar jam kerja tanpa kompensasi serta melakukan pekerjaan yang tidak direncanakan sebelumnya. Dari indikator alokasi waktu kerja, mayoritas pegawai menyatakan bahwa singkatnya waktu kerja yang tidak sebanding dengan pekerjaan pokok dan pekerjaan tambahan yang diberikan pimpinan serta waktu melakukan tugas pokok dibanding pekerjaan yang tidak direncanakan. Dan hanya sebagian kecil pegawai yang menyatakan tidak singkat waktu kerja yang tidak sebanding dengan pekerjaan pokok dan pekerjaan tambahan yang diberikan pimpinan. Dalam hubungannya dengan stres kerja pegawai, dan dengan volume pekerjaan yang semakin banyak, alokasi waktu kerja yang semakin singkat serta tuntutan hasil kerja yang mendesak oleh pimpinan, maka pegawai tersebut akan semakin stres.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan nilai koefisien p . Sig = 0,020 yang lebih kecil dari alfa 0,05 serta koefisien regresi $b_1 = 0,394$. Koefisien regresi ini mengandung arti bahwa pada saat gaya kepemimpinan diasumsikan konstan maka jika beban kerja mengalami peningkatan sebanyak satu kali, maka stres kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,394 kali. Dengan demikian, beban kerja yang dianalisis dari ketegangan yang dialami, ketidakstabilan emosi dan ketidakpastian keinginan dalam pelaksanaan tugas ternyata berpengaruh signifikan pada stres pegawai yang bekerja pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao.

Hasil penelitian ini ternyata mendukung teori utama yang digunakan menurut Robbins (2002 : 305) mengatakan sumber potensial stres dalam artian luas yang menyentuh aspek organisasi beban kerja, tuntutan peran, tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tahap hidup organisasi. Beban kerja sebagai salah satu faktor yang terdapat dalam lingkungan organisasi menurut teori tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karena semakin berat beban kerja maka stres kerja juga semakin tinggi. Oleh karena itu, untuk mengurangi stres kerja yang dialami oleh pegawai kontrak pada

kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, maka beban kerja harus disesuaikan dengan pendidikan, kemampuan, ketrampilan dan pengalaman dengan alokasi tugas yang tidak terlalu mendesak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 26 pegawai kontrak yang bekerja pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil juga mengalami stres dalam bekerja oleh karena gaya kepemimpinan yang diterapkan dianggap bersifat otoriter sehingga tidak memberikan kenyamanan bagi para pegawai akan tetapi masih ada pegawai yang merasa senang dengan penerapan gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter sehingga tidak banyak mengalami stres pada saat pimpinan bersifat otoriter dalam kepemimpinannya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan nilai koefisien $p.sig = 0,006$ yang lebih kecil dari alfa $0,05$ serta koefisien regresi $b_2 = 0,479$. Mengandung arti bahwa pada saat kerja diasumsikan konstan maka jika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu kali, stres kerja pegawai akan meningkat

sebesar $0,479$ kali. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang dianalisis dari ketatnya pengawasan, keterbatasan partisipasi bawahan dan pemberian motivasi dalam pelaksanaan tugas ternyata berpengaruh signifikan pada stres pegawai kontrak yang bekerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Rote Ndao.

Hasil uji hipotesis simultan dengan $p.sig = 0,000$ menunjukkan bahwa beban kerja dan gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap stres kerja artinya semakin berat beban kerja serta kepemimpinan lebih dominan bersifat otoriter ternyata menimbulkan stres yang tinggi terhadap para pegawai.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sumber daya manusia yang bekerja pada setiap organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi terdiri dari laki-laki dan perempuan. Jumlah pegawai menurut jenis kelamin Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao.

Tabel : Tenaga Kontrak

No	Status Kepegawaian	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Pegawai Negeri Sipil	8	10	18
2	Tenaga Kontrak	12	14	26
	Total	20	24	44

Sumber : Kantor Dispenduk dan Capil Kab. Rote Ndao, 2018

Tabel : Jumlah pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Menurut Bidang Kerja

No	Bidang Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1	sekretariat	15	34,09
2	Biidang pengelolaan data dan dokumen kependudukan	13	29,55
3	Penduduk peleyanan pendaftaran	7	15,91
4	Bidang pencatatan sipil	9	20,45
	Jumlah	44	100

Sumber : kantor Dispenduk Dan Capil Kab. Rote Ndao,2018

Tabel : Jumlah pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Menurut Pendidikan Formal Terakhir

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah (orang)	PNS		Tenaga Kontrak	
			Jml persentase	(org)	Jlh persentase	(org)
1	S2	1	1	5,56	-	-
2	S1	15	9	50	6	23,08
3	Diploma Tiga	1	1	5,56	-	-
4	Sekolah Lanjutan Atas	27	7	38,89	20	76,92
	Jumlah	44	18	40,91	26	59,09

Sumber : Kantor Dispenduk dan Capil Kab. Rote Ndao, 2018

Tabel : Jumlah PNS pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Menurut golongan

No	Golongan Ruang	Jumlah (orang)	Persentase
1	Golongan IV	2	11.11
2	Golongan III	11	61.11
3	Golongan II	5	27.78
	Jumlah	18	100

Sumber : kantor Dispenduk dan Sipil Kab. Rote Ndao, 2018

Hasil uji hipotesis pertama (H1)

Hipotesis pertama yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti bahwa dengan semakin tinggi beban kerja pegawai, maka stres kerja yang dicapai semakin tinggi. Hasil pengujian hipotesis dengan metode statistik Regresi Berganda yang menggunakan *software* SPSS versi 20 seperti rekapa diatas tersebut. menghasilkan nilai probabilitas $p.sig=0,020$ yang lebih kecil dari alfa 0,05 sehingga kaidah pengambilan keputusan atas hipotesis kerja yang dirumuskan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hasil penelitian terhadap 26 pegawai kontrak pada kantor Dinas kependudukan dan pencacatan sipil kabupaten Rote Ndao membuktikan bahwa beban kerja pegawai mempunyai hubungan yang signifikan terhadap stres kerja pegawai artinya bahwa pegawai yang

memiliki beban kerja yang tinggi, maka stres kerjanya juga semakin tinggi.

Hasil penelitian ini ternyata mendukung teori utama yang digunakan menurut Robbins (2002 : 305) mengatakan sumber ptensial stres kerja dalam artian luas, yang menyentuh aspek organisasi beban kerja,tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tahap hidup organisasi. Beban kerja sebagai salah satu faktor yang terdapat dalam lingkungan organisasi menurut teori tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karena semakin berat beban kerja maka stres kerja juga semakin tinggi. Oleh karena itu, untuk mengurangi stres kerja yang dialami oleh pegawai kontrak pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, maka beban kerja harus disesuaikan dengan pendidikan, kemampuan, keterampilan dan

pengalaman dengan alokasi tugas yang tidak terlalu mendesak.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Stres kerja pegawai kontrak dalam penelitian ini tergolong cukup tinggi, beban kerja yang dilaksanakan dianggap berat dan gaya kepemimpinan yang diterapkan lebih dominan bersifat otoriter.
- b. Secara persial, gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karena beban kerja yang dilaksanakan dianggap berat, dan secara simultan beban kerja gaya kepemimpinan lebih dominan menerapkan gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter sehingga pegawai mengalami stres dalam bekerja.
- c. Beban kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh 57, 60 % terhadap stres kerja pegawai sedangkan 42, 40 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk. Tabel lain yang tidak termasuk dalam

model yang digunakan atau yang tidak diteliti karena diasumsikan konstan. Hal ini berarti bahwa pengaruh beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap stres kerja pegawai kontrak cukup besar.

B. Saran

Diharapkan agar beban kerja yang diberikan kepada pegawai kontrak disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani, 2009, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hawari, Dadang, 2004, Manajemen Stres, Cemas dan Depresi. Balai Penerbit FKUI, Jakarta.
- Keit and Nemstrom, 1996, Perilaku Organisasi, Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Kurtiono, 2010, Beban Kerja dan Stres Kerja, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo Susilo, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Matondang, 2008, Kepemimpinan, Liberty, Yogyakarta.
- Pasolong Harbani, 2013, Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung.
- Purnomo. 2011. Analisis Tingkatan Stres dan pengaruhnya terhadap Kinerja Pimpinan Cabang Bank Swasta Nasional di Surabaya. Jurnal Manajemen dan bisnis, Vol III, 2004 : 31-48.
- Riduan, 2010, Teknik Menulis Karya Ilmiah, Alfabeta, Bandung
- Robbins, Stephen P., 1994, Teori Organisasi : Struktur, Desain dan Aplikasi Edisi Ketiga, Terjemahan Jusuf Udaya, Arcan, Jakarta.
- Siagin, Sondang P., 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Bumi Aksara, Jakarta.
- Soelistiyo, 2006, Ekonometrika, BPFE- Yogyakarta
- Soepranto Jhon. 2004. Statistik Teori dan Aplikasi. Airlangga, Jakarta
- Sudarman, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Liberty. Yogyakarta
- Sunyoto Danang. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Aneka Ilmu Semarang.