

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Stress Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kab. Maros

Ulfa Hidayati¹, Tenri Jaya²

¹*Fakultas Of Economics and Islamic Business, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare*

²*Fakultas Of Economics and Business, University Of Muslim Maros*

Abstrak

Human Resources can be considered as the most important part of a company or organization. The element of human resources is not only employees, but also leaders. Where leaders must pay a lot of attention to their employees. This is what happened to the office of the Ministry of Religion Kab. Maros, where within 3 years there has been a change of Head of Office every one year during 2022, causing employees to have to adapt to the various Leadership Styles of each Head of Office. This study aims to explain the effect of leadership through the variable Job Stress using descriptive quantitative research methods. The number of research samples is less than 100, so all members of the population are used as respondents, which is equal to 58 respondents. The size scale used is the Likert scale. Based on the results of the study, that the high or low of the leadership variable has an effect but not significant on employee work stress. The results of statistical tests have proven that there is no significant effect of the leadership variable on employee work stress.

Keywords: Human resources, leadership, work stress

Copyright (c) 2023 Ulfa Hidayati

✉ Corresponding author :

Email Address : ulfaahidayati@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dapat dikatakan sebagai bagian terpenting dari suatu perusahaan atau organisasi. Pencapaian tujuan sebuah organisasi maupun lembaga tidak lepas dari peran sumber daya manusianya. Namun, banyaknya karyawan dalam suatu perusahaan terkadang membuat pengelolaan justru menjadi sulit. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia diperlukan perencanaan, pengelolaan dan pengendalian sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah elemen terpenting dari kerangka kerja manajemen. Sebab, bagus atau tidaknya suatu instansi/organisasi/perusahaan tergantung dari bagaimana orang menggunakan segala potensi yang dimilikinya. Pada dasarnya peran SDM dalam suatu organisasi adalah menentukan faktor produksi, membangun dan mengembangkan organisasinya. Dimulai di *North Central College*, menegaskan bahwa karyawan adalah fondasi dari setiap bisnis yang sukses, sehingga manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Dengan demikian, untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia diperlukan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik.

Sementara itu, unsur sumber daya manusia tidak hanya karyawan saja. Melainkan juga pimpinan. Tugas seorang pemimpin adalah merencanakan, mengarahkan, dan mengawasi semua kegiatan organisasi. Salah satu tugas utama seorang pemimpin adalah mampu mencapai kinerja yang baik dari para pegawainya sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang dipimpinya. Oleh karenanya pimpinan harus memberikan perhatian yang banyak pada karyawannya. Selain memantau pekerjaan, juga berguna sebagai bentuk perhatian seorang pemimpin pada karyawannya. Namun, kadang kala perhatian seorang Pimpinan ini tidak dapat ditentukan mengingat setiap orang memiliki pribadi masing-masing, yang bisa menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja dan begitupun sebaliknya. Pada umumnya yang tidak disenangi karyawan adalah apabila pimpinan memberikan pekerjaan yang banyak tanpa memahami kondisi karyawan pada saat itu. Hal ini biasa terjadi pada organisasi yang selalu mendapatkan regulasi pergantian pimpinan dalam waktu yang singkat. Pimpinan yang berada dalam suasana dan lokasi kantor yang baru terkadang mengalami perasaan yang terlalu bersemangat karena ingin menampilkan permorfanya di kalangan karyawan baru, namun bisa juga sebaliknya. Bisa membuat Pimpinan justru enggan memperhatikan sekelilingnya dikarenakan diberikan lokasi atau jabatan yang tidak sesuai dengan keinginan dan harapannya.

Hal tersebut terjadi pada kantor Kementerian Agama Kab. Maros, dimana dalam waktu 3 Tahun terjadi pergantian Kepala Kantor dalam kurung waktu satu tahun selama Tahun 2022-2023, sehingga menyebabkan karyawan harus beradaptasi dengan Gaya dan pribadi Kepemimpinan yang beragam dari masing-masing kepala Kantor yang baru yang dimana latar belakang para Pimpinan ini bukan orang Asli dari Kba. Maros. Hal tersebut kemudian menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian dengan menguji Kepemimpinan terhadap stress kerja pegawai Kementerian Agama Kab. Maros.

Penelitian yang terkait dengan pengaruh kepemimpinan terhadap stress kerja sudah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti. Salah satunya yakni penelitian yang dilakukan oleh *Ade Jaya Sutisna, dkk (2021), yang meneliti Pengaruh Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara (Rutan) Klas I b Se-Wilayah Banten*. Dimana hasilnya membuktikan bahwa : 1). Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Artinya, ketika karyawan menilai kepemimpinan maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Dan sebaliknya. 2) Ada pengaruh stres kerja terhadap Kinerja. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang harus diminimalisir maka semakin baik stres kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. 3) Ada pengaruh kepemimpinan dan Job Stress terhadap kinerja. Artinya kepemimpinan dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menambah referensi keilmuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Bagaimana menjadikan hasilnya sebagai bahan kajian terbaru untuk kemudian dapat direalisasikan pada instansi negeri maupun swasta. Selain itu, dengan penelitian ini diharapkan unsur organisasi bisa memberikan kontribusi bagi pimpinan untuk mengelola karyawannya apalagi jika jabatannya masih baru dalam sebuah organisasi. Sebagaimana diketahui terdapat peluang Ketika menjabat posisi baru dimana pimpinan bisa seenaknya mengubah kebiasaan dan aturan lama yang ada didalam kantor tersebut.

Literature Review

a. Kepemimpinan

(Mattayang, 2019) mengatakan bahwa Teori kepemimpinan yang dianggap tertua saat ini adalah yang ditulis Lao Tze lebih dari 2.000 tahun yang lalu, yang sangat didasarkan pada ajaran Raja Tao Te. Beberapa prinsip panduan filosofis yang ditemukan dalam tulisan-tulisan ini adalah bagaimana "perjalanan seribu mil dimulai dengan langkah pertama". Ahli strategi Tiongkok terkenal Sun Tzu mengatakan bahwa "strategi terbaik adalah memenangkan perang tanpa berperang". Juga, *The Art of War* menyatakan bahwa "mengetahui diri sendiri dan lawan Anda akan membawa Anda 100% menuju kemenangan. Mengenal diri sendiri tetapi tidak mengetahui lawan Anda akan membawa Anda menuju 50% kesuksesan." Jika Anda tidak mengenal diri sendiri dan lawan Anda, Anda akan gagal 100%.

Robbins dalam (Ghufron, 2020) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi kelompok kearah pencapaian tujuan. A Robert Baron (2003:471) dalam (Latifah, 2021), "Leadership is the process whereby oone individual influences or her group members toward the attainment of defined group or organizational goals." "Kepemimpinan merupakan proses dimana individu memberikan pengaruh anggota kelompok lain tentang perolehan tujuan yang telah diputuskan oleh kelompok atau organisasi. Definisi lainnya menurut Mc Shane (2005:436) bahwa 'kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberi dampak, mendorong dan memungkinkan orang lain agar berkontribusi pada keefektifan dan kesuksesan organisasi dimana mereka merupakan anggotanya."

b. Stress Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013: 155). Pendapat ini didukung oleh Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2006: 441) yang mendefinisikan mengenai stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikkan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

Luthan (2006: 441) menjelaskan perbedaan antara stress dan kecemasan: a. Stres bukan masalah kecemasan, yang artinya bahwa, kecemasan terjadi dalam lingkup emosional dan psikologis, sementara stress terjadi dalam lingkup emosional, psikologis, dan juga fisik. Stres dapat disertai dengan kecemasan, tetapi keduanya tidak sama. b. Stres bukan hanya ketegangan saraf: ketegangan saraf mungkin dihasilkan oleh stress, tetapi keduanya tidak sama. Orang yang pingsan menunjukkan stress, dan beberapa orang mengendalikannya serta tidak menunjukkannya melalui ketegangan saraf. c. Stres bukan sesuatu yang selalu merusak, buruk atau dihindari. Eustres tidak merusak atau buruk, tetapi merupakan sesuatu yang perlu dicari, bukannya dihindari. Stres tidak dapat dielakkan, kuncinya adalah bagaimana kita menangani stress.

METHOD, DATA, AND ANALYSIS

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Kepemimpinan melalui variabel Stress Kerja dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Proses penelitian dimulai dari rumusan masalah penelitian, penyusunan kerangka teori, pengukuran konsep, pembuatan instrumen penelitian dan menguji hipotesis penelitian. Penelitian ini dilakukan di Kementerian Agama Kab. Maros yang terletak di Jl. Bougenville No.3, Pettuadae, Kec. Turikale, Kabupaten Maros. Populasi penelitian adalah semua Kementerian Agama Kab. Maros. Oleh karena jumlah penelitian kurang dari 100 maka semua anggota populasi dijadikan responden, yakni sebesar 58 responden. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan menggunakan teknik penyebaran angket (kuesioner). Pertimbangan, responden memiliki kemampuan memahami isi kuesioner dan keterbatasan waktu untuk diwawancarai. Skala ukuran yang dipakai untuk mengukur instrumen penelitian menggunakan skala likert dimana setiap pertanyaan memiliki 5 kategori jawaban (Sangat setuju, Setuju, Cukup setuju, tidak setuju dan Sangat tidak setuju) Uji Instrumen perlu dilakukan terhadap data yang dikumpulkan apakah valid untuk mengukur konsep yang diukur dan reliabel untuk diuji secara berulang.

RESULT AND DISCUSSION

a. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Dalam penelitian ini, analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap stress pegawai. Hasil perhitungan regresi linier sederhana dengan program SPSS versi 25, disajikan pada table berikut :

Tabel 1 :

Hasil Analisis Linier Berganda

Model		Unstandarized Coefficient	
		B	Std. Error
1	(Constant)	19.656	4.134
	Kepemimpinan	-.321	.175

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa persamaan regresi sederhana yang diperoleh dari hasil analisis diatas adalah :

$$Y = 19.656 - 0.321X + e$$

Dari persamaan regresi tersebut diperoleh bahwa terdapat hubungan negative antara kepemimpinan (X) dan stress kerja (Y). Sehingga dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 19.656 menunjukkan bahwa Variabel Independent (Kepemimpinan) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Variable Dependen (Stress Kerja) adalah 19.656.
- 2) Koefisien regresi Kepemimpinan sebesar (-0.321) menyatakan bahwa setiap penurunan nilai Kepemimpinan akan menurunkan stress kerja sebesar (-0.321).

b. Uji Parsial

Uji statistik menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independent yakni kepemimpinan dan stress kerja. Uji t dapat diketahui dengan menggunakan nilai signifikan (sig) < probabilitas 0,05 dan nilai t hitung > t tabel yang berarti ada pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Namun, jika nilai signifikan (sig) > probabilitas 0,05 dan nilai t hitung < t tabel yang berarti tidak ada pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Nilai t tabel diperoleh dari rumus dengan signifikan 5% sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ Tabel} & : \frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \\
 & : \frac{\alpha}{2}; 55 - 1 - 1 \\
 T \text{ Tabel} & : (0,025; 53) = 1,325
 \end{aligned}$$

Tabel 2
Hasil Uji Parsial (t)

Model	t	sig
1 (Constant)	4.755	.000
KEPEMIMPINAN	-1.835	.072

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil uji t menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan (X) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.072 > 0,05 dan nilai t hitung < t tabel 4.755>1,325 yang berarti Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap stress kerja pada Kementerian Agama Kab. Maros

c. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan Kepemimpinan dan Stress Kerja. Hasil uji koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel berikut :

	R
Kepemimpinan	0.244 ^a

Berdasarkan tabel diatas, nilai R sebesar 0,244 yang menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan berkorelasi sebesar 24,4% terhadap stress kerja. Koefisien korelasi sebesar 0,244 dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi cukup karena 0,25 < 0,244<0,50.

d. Hasil Uji Koefisien Determinasi (r²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari Variabel Independen yakni Kepemimpinan terhadap Variabel Dependen yaitu Stress Kerja. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3:

Hasil Uji Koefisien Determinasi

	Adjusted R Square
Stress Kerja	.042

Berdasarkan tabel diatas,, nilai adjusted R square (R^2) Variabel Stress Kerja sebesar 0,042 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi atau peran Variabel Kepemimpinan sebesar 4,2% sedangkan sisanya 95,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja karyawan. Temuan ini mendukung pernyataan Shamir et.al, (1991) yang menjelaskan pendapat dari Bass dan Avolio tentang kepemimpinan yang menempatkan banyak nilai dan memberikan perhatian pada pengembangan suatu visi serta memberikan inspirasi pada para pengikutnya untuk mencapai visi tersebut. Mereka memusatkan usaha mereka pada tujuan jangka panjang vs jangka pendek, mengubah atau memperbaiki sistem yang ada untuk mengakomodasi visi mereka dari pada bekerja dalam sistem yang ada. Mereka melatih diri untuk lebih bertanggung jawab pada apa yang mereka kembangkan untuk lebih baik dari pada yang lainnya melalui elemen-elemennya yang meliputi idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration, dapat meningkatkan usaha/motivasi karyawan, kepercayaan diri yang tinggi pada para pengikutnya, kemampuan bagi karyawan dalam menyelesaikan berbagai tugas-tugas yang diberikan, percaya diri dalam menyelesaikan berbagai persoalan, peningkatan dalam kepuasan kerja, adanya kemauan yang sungguh-sungguh untuk bekerja keras, meningkatnya rasa optimisme pada diri karyawan, meningkatnya aktivitas pembelajaran pada diri karyawan, dan meningkatnya pemikiran-pemikiran yang bersifat inovatif pada diri karyawan.

Hasil penelitian ini secara umum mematahkan model hipotesis yang dikemukakan, yang mengungkapkan tidak berpengaruh dan tidak signifikan pada kepemimpinan dan stress kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian, bahwa tinggi rendahnya variabel kepemimpinan, yang meliputi *inspirational motivation, integrity, innovation, impression management, individual consideration, intellectual stimulation, trust*, dan motivasi kerja dalam hal ini yang meliputi dimensi sosial, dimensi mental, dan dimensi fisik, berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap stress kerja karyawan. Hasil uji statistik telah membuktikan adanya pengaruh yang tidak signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap stress kerja karyawan. Dalam artian bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap stress kerja pegawai kementerian agama Kab. Maros namun tidak signifikan, artinya masih ada beberapa variabel lain yang ikut mempengaruhi stress kerja pegawai Kementerian Agama Kab. Maros.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui pula bahwa durasi jabatan seorang Pimpinan Kementerian Agama di Kab. Maros tidak mempengaruhi Stress Kerja Pegawai, yang berarti bahwa Pimpinan meski masih baru dalam lingkungan kantor tersebut, juga mampu beradaptasi dan mengenali akan kebutuhan dan mengutamakan kenyamanan pegawainya. Dia tidak menjadikan posisi dan jabatannya untuk melakukan hal yang diinginkannya. Juga pimpinan yang baru tidak membawa budaya lama dikantor sebelumnya di kantor yang baru. Adapun pegawai Kementerian Agama Kab. Maros sangat menerima Pribadi dan Budaya yang dibawa oleh Pimpinan yang baru dengan tidak menjadikannya sebagai beban.

Melainkan sebagai motivasi baru untuk mengikuti arahan dari pimpinan. Hal ini berarti bahwa Pegawai Kementerian Agama Kab. Maros merupakan pegawai yang loyal pada pimpinan, mengutamakan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan.

Referensi :

- Ainsworth, Murray, Neville Smith, and Anne Millership. 2002. *Managing Performance Managing People : Understanding and Emproving Team Performance* . Printed in Australia by Griffin Press.
- Ghufron, G. (2020). Teori-Teori Kepemimpinan. *Fenomena*, 19(1), 73-79. <https://doi.org/10.35719/fenomena.v19i1.34>
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan. *Seminar Nasional, Vol 01, No.*
- Mattayang, B. (2019). TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2). <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>