



Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Utara

The Effect of Leadership on Employee Work Stress at the Office of Education and Culture of North Bengkulu Regency

Hania Sumarni

Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi, Universitas Ratu Samban, Bengkulu, Indonesia

Email: niayulman@gmail.com

How to Cite :

Sumarni, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Utara. SENGKUNI Journal – Social Sciences and Humanities, 3(2) DOI: <https://doi.org/10.37638/sengkuni.3.2.79 – 88>

ARTICLE HISTORY

Received [11 September 2022]
Revised [10 November 2022]
Accepted [28 November 2022]
Published [31 December 2022]

KEYWORDS

Leadership, Work Stress,
Employees, Emotions

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Utara sebagai salah satu lembaga yang yang mengemban tugas dalam membangun dan memajukan dunia pendidikan di Kabupaten Bengkulu Utara tentunya memiliki beban tugas yang cukup padat. Padatnya pekerjaan akan berimbas pada stres kerja pegawai pegawainya, sehingga mengakibatkan capaian sasaran dan tujuan organisasi yang tidak memuaskan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Utara. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei eksplanasi, Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Utara yang berjumlah 48 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini selain menggunakan analisis deskriptif juga menggunakan analisis produk moment uji signifikansi parsial (Uji-t) dan koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja pegawai (Y). Berdasarkan Uji-t variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai.

ABSTRACT

The Department of Education and Culture of North Bengkulu Regency, as an institution tasked with building and advancing education in North Bengkulu Regency, naturally has a substantial workload. The heavy workload can lead to work stress among its employees, resulting in unsatisfactory achievement of organizational goals and objectives. The purpose of this study is to determine the effect of leadership on employee work stress at the Department of Education and Culture of North Bengkulu Regency. This research is a quantitative study using an explanatory survey method. The

population and sample in this study are the employees of the Department of Education and Culture of North Bengkulu Regency, totaling 48 people. The data analysis techniques used in this study include descriptive analysis and product moment analysis for partial significance testing (t-test) and the coefficient of determination (R²). The results of the study indicate that the leadership variable affects employee work stress (Y). Based on the t-test, the leadership variable has a positive and significant effect on employee work stress.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi setiap orang dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain, stres merupakan suatu ketidakseimbangan antara keinginan dengan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Mengelola stres pegawai bagi seorang pemimpin dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya adalah lebih bersifat ke pemahaman akan penyebab krisis pegawainya serta mengambil tindakan guna menguranginya.

Robbins (2008:127) menuturkan stres kerja merupakan suatu kondisi dinamik dimana seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diumumkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan tidak penting. Ketidak mengertian manusia akan kekurangan atau keterbatasan yang ada di dalam dirinya sendiri adalah dasar penyebab dari segala macam bentuk stres. Pegawai suatu organisasi/ lembaga yang memiliki frekuensi serta beban pekerjaan yang cukup padat tidak jarang mengalami yang namanya stress kerja, sehingga dalam pelaksanaannya menuntut adanya kesadaran yang tinggi bila tidak akan berakibat pada pelaksanaan tugas yang tidak dapat berjalan lancar. Untuk menghindari hal tersebut harus adanya perhatian yang lebih dari pimpinan terhadap pegawainya sehingga kinerja pegawai tetap terjaga dengan baik serta pegawai tidak mengalami stres kerja yang berat. Kerja yang berat akan menyebabkan rasa malas, rasa bosan serta rasa jenuh. Perhatian yang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawai kurang apalagi sangat kurang akan berimbas pada kualitas kinerja pegawai itu sendiri dan akhirnya akan berakibat upaya pencapaian produktivitas organisasi yang tidak memuaskan.

Proses komunikasi dua arah di antara pemimpin dan pegawai yang efektif sangatlah penting untuk mengidentifikasi penyebab dari stres kerja. Komunikasi dua arah yang efektif memberi potensi pemecahan masalah yang dikarenakan oleh stres kerja. Stres kerja tersebut dapat terjadi pada setiap jajaran, baik jajaran yang dipimpin maupun yang memimpin, para tenaga ahli/ profesional I dan staf di Lingkungan organisasi itu sendiri. oleh karena itu, prioritas utama dalam kepemimpinan dalam mengefektifkan suatu organisasi adalah berusaha agar menghindari serta mengendalikan stres.

Seiring dengan era perubahan yang begitu cepat dan kompleks seperti sekarang ini, setiap organisasi sangat membutuhkan sosok pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi serta keahlian yang ada pada diri pegawai atau bawahannya guna menggapai sasaran maupun tujuan organisasi. Jika setiap masing-masing individu berada di dalam organisasi mampu bekerjasama antara individu satu dengan individu yang lainnya serta di bawah koordinasi seorang pimpinan yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan anggotanya maka sasaran dan tujuan organisasi pun akan tercapai. Gaya masing-masing pemimpin memiliki pendekatan/kecenderungan yang berbeda-beda. Dalam kepemimpinan. Kecenderungan gaya kepemimpinan tersebut biasanya ada yang cenderung lebih kepada membangun relasi sosial ada pula yang cenderung pada penyelesaian pekerjaan.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Utara sebagai salah satu lembaga yang yang mengemban tugas dalam membangun dan memajukan dunia Pendidikan di Kabupaten Bengkulu Utara tentunya memiliki beban tugas yang cukup padat. Beban tugas yang padat tentunya sangat rawan akan adanya konflik baik antara pegawai dalam jajaran organisasi atau organisasi dengan pihak luar. Padatnya pekerjaan serta adanya konflik yang terjadi akan berimbas pada stres kerja pegawai pegawainya, sehingga mengakibatkan capaian sasaran dan tujuan organisasi yang tidak memuaskan. Solusi dari permasalahan ini salah satunya adalah dibutuhkan sosok pemimpin yang pandai dan cerdas dalam memahami serta mencari solusi atas keadaan tersebut.

Berdasarkan survei pra penelitian, peneliti melihat pada gaya kepemimpinan dalam hal ini ini Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Utara, kepala dinas memandang bahwa dengan menerapkan sistem peraturan dan sanksi hukum akan membuat semua pegawai takut untuk melanggarnya . Namun demikian, pada kenyataannya sebagian pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Utara baik di tiap-tiap bidang ataupun bagiannya yang masih ada mengabaikan peraturan yang diterapkan tersebut.

Pengabaian aturan yang dilakukan sebagian pegawai tersebut di antaranya bukan terjadi karena ketidakcocokan pegawai atas kebijakan pimpinan, namun pada penerapan pimpinan yang dirasa pandang bulu atau pilih kasih. Hasil observasi melalui wawancara penelitian dengan salah seorang pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, ia mengatakan bahwa dalam pengambilan keputusan baik berupa penghargaan atau punishment terlihat bahwa pimpinan lebih melihat kepada siapa pelakunya. Peraturan dan sanksi diberlakukan dengan sangat ketat oleh pimpinan pada pegawai di sini bagi siapa yang melanggar tapi ada sebagian pegawai yang dekat dengan beliau mendapat keistimewaan, jelas melakukan kesalahan tetap saja dibiarkan, bahkan bila pegawai itu sampai melakukan kesalahan yang fatal paling hanya dipanggil atau ditegur, itupun dilakukan di dalam ruangan pimpinan yang kita sendiri tidak tahu apa yang terjadi di dalamnya. Begitu juga berkenaan dengan penghargaan, penghargaan pun biasanya hanya ditujukan pada orang terdekatnya saja meski prestasi yang dihasilkan setara bahkan di bawah prestasi kerja pegawai lainnya.

Berkenaan dengan fenomena di atas, apabila dibiarkan justru hal inilah yang akan menyebabkan timbulnya konflik di internal organisasi. Hal ini akan mengganggu konsentrasi atau sikap pegawai lainnya yang disiplin atau pegawai yang benar-benar loyal terhadap pekerjaan. Konsentrasi mereka yang terganggu akan berdampak pada kecepatan waktu yang ditentukan oleh pimpinan atau kepala bagian untuk setiap pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Dengan adanya kepemimpinan yang pilih kasih seperti yang telah diuraikan di atas, pada akhirnya menyebabkan sebagian pegawai yang benar-benar fokus dan loyal terhadap organisasi dan pekerjaannya akan mengalami stres kerja yang berat, sehingga pegawai-pegawai tersebut akan mulai merasa jenuh, bosan, serta hilangnya konsentrasi. Hal inilah yang menyebabkan stres kerja dari sebagian pegawai yang loyal terhadap pekerjaan akibat ketidaknyamanan yang timbul atas perilaku ketidakadilan seorang pemimpin.

Mengingat kuatnya peran pemimpin terhadap keberhasilannya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi ditinjau dari aspek pegawai, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Utara".

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Siagian (2003:154) mendefinisikan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kegiatan yang tidak hanya dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi, tidak harus diikat dalam organisasi tertentu, melainkan dapat terjadi di mana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu. seiring dengan itu. Thoah (2008:262) juga mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2008:343) kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Selanjutnya menurut Ivancevich dkk (2006:194) juga mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Kemudian Menurut Ahmad (2007:113) Kepemimpinan (Leadership) adalah kemampuan dari seseorang yaitu pemimpin untuk mempengaruhi orang lain yaitu yang di pimpin atau pengikut-pengikutnya sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut.

Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik dalam tingkat organisasi maupun perusahaan. Dikatakan demikian karena kinerja tidak hanya menyoroti pada sudut pandang teknis akan tetapi juga dari kelompok kerja dan manajerial (Admodjo,2003).

Menurut Stogdill dalam Sutikno (2014:26), sifat-sifat tertentu efektif di dalam situasi tertentu, dan ada pula sifat-sifat tertentu yang berkembang akibat pengaruh situasi organisasi. Sebagai contoh, sifat kreativitas akan berkembang jika seorang pemimpin berada di dalam organisasi yang flexible dan mendorong kebebasan berekspresi, dibandingkan di dalam organisasi yang birokratis. Menurut Darf dalam Sutikno (2014:26), menjelaskan tiga sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu kepercayaan diri, kejujuran, dan integritas, serta motivasi.

Stres Kerja

Menurut Robbins (2008:321) Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Sedarmayanti (2011:76) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi berupa kelebihan tuntutan dan tekanan dari pimpinan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Fathoni, (2006:130) stres kerja adalah suatu kondisi dimana individu mendapatkan tekanan dari pihak internal maupun eksternal. sumber tekanan internal dapat berupa kondisi fisik, perilaku, kognitif, emosional, dan lain-lain. Sedangkan sumber eksternal dapat berupa lingkungan fisik, karakteristik pekerjaan, lingkungan dan lain sebagainya. stres dipandang tidak hanya sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Menurut Permadi (2010:49) faktor-faktor di pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dikelompokkan ke dalam dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. sedangkan faktor terkenal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/

pengalaman pribadi maupun kondisi sosial ekonomi keluarga di mana pribadi berada dalam pengembangan diri.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Pegawai

Menurut Rivandita (2011:3) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Indikator yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Kartono (2011: 47) adalah: seorang pemimpin harus memiliki kekuatan, memiliki stabilitas emosi: pengetahuan tentang relasi insani, kejujuran, objektif, dorongan pribadi, keterampilan berkomunikasi, kemampuan mengajar, adanya keterampilan sosial, cakap secara teknis atau manajerial.

Akibat akibat stres kerja dapat dibedakan ke dalam tiga golongan, yaitu: perilaku, kognitif dan psikologis. Stres kerja yang diakibatkan perilaku dapat menimbulkan menurunnya kepuasan kerja, menurunnya kinerja, tekanan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, terjadinya konflik antar pribadi dan lemahnya pengawasan dari masing-masing pimpinan divisi terhadap karyawan yang melanggar aturan di jam-jam kerja yang nantinya akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Amadea (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rachmawati (2011) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja pada bagian operasional produksi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei eksplanasi, di mana penelitian ini dapat dikaji menurut tingkatnya yang didasarkan kepada tujuan objeknya. Eksplanasi penelitian termasuk ke dalam asosiatif, yakni penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat pengaruh antara variabel yang terumus pada hipotesis penelitian, yaitu variabel (X) yang terdiri dari variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel stres kerja pegawai (Y). Penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Utara. Waktu penelitian dilaksanakan penulis mulai dari bulan Agustus 2020 sampai September 2020.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dengan penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Utara yang berjumlah 48 Orang.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan, dan penganalisisan data. Dengan menggunakan metode ini, data yang dikumpulkan dari penelitian akan diolah sedemikian rupa sehingga dapat memberikan informasi yang mendalam mengenai fenomena yang sedang diteliti, dalam hal ini stres kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Utara.

Selain analisis deskriptif, teknik analisa data yang digunakan juga melibatkan model analisis korelasi linier sederhana. Model ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen, yaitu kepemimpinan, terhadap variabel dependen, yaitu stres kerja pegawai. Korelasi adalah angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, di mana arah dinyatakan dalam

bentuk hubungan positif (+) dan negatif (-), sementara kuatnya hubungan dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi. Hubungan dua variabel dikatakan positif jika peningkatan pada satu variabel diikuti oleh peningkatan pada variabel lainnya, dan sebaliknya. Koefisien korelasi memiliki rentang nilai antara -1 hingga 1, di mana nilai -1 atau 1 menunjukkan hubungan yang sempurna, sementara nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan.

Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja pegawai, digunakan koefisien korelasi product moment yang dihitung dengan rumus tertentu. Selanjutnya, untuk membuktikan hipotesis bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan stres kerja, dilakukan uji koefisien korelasi parsial. Uji-t digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan secara individual terhadap stres kerja pegawai. Hasil analisis ini kemudian diinterpretasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi, yang menunjukkan tingkat pengaruh dari sangat rendah hingga sangat kuat. Selain itu, analisis statistik determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja, dengan menghitung koefisien determinasi (R^2), yang mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden penelitian ini dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 29 responden laki-laki (60,3%) dan 19 responden perempuan (39,7%). Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Utara lebih banyak mempekerjakan pegawai laki-laki dibandingkan perempuan.

Dari segi usia, responden terbanyak berada dalam rentang usia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 20 orang (41,7%). Sebanyak 15 responden (31,2%) berusia 41-50 tahun, 11 responden (22,9%) berusia di atas 51 tahun, dan hanya 2 responden (4,2%) berusia 20-30 tahun. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada dalam usia produktif dan matang, yang cenderung memiliki kemampuan lebih baik dalam mengendalikan stres kerja.

Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden adalah lulusan S1, yaitu sebanyak 29 orang (60,4%). Lulusan D3 berjumlah 11 orang (22,9%), lulusan S2 sebanyak 6 orang (12,5%), dan lulusan SMA hanya 2 orang (4,1%). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Utara memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, yang dapat mempengaruhi pengetahuan dan keterampilan mereka dalam bekerja.

Berdasarkan lama bekerja, responden yang telah bekerja selama 6-10 tahun berjumlah 21 orang (43,8%). Sebanyak 17 orang (35,4%) telah bekerja selama 1-5 tahun, dan 10 orang (20,8%) telah bekerja lebih dari 10 tahun. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, yang dapat meningkatkan kemampuan inovasi dan kreativitas dalam melaksanakan tugas.

Variabel kepemimpinan diukur melalui beberapa indikator, seperti kejujuran, objektivitas, motivasi, arahan, keterampilan komunikasi, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Mayoritas responden memberikan jawaban setuju atau sangat setuju terhadap indikator-indikator ini, menunjukkan bahwa kepemimpinan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Utara dianggap kuat dan efektif.

Sebaliknya, variabel stres kerja diukur melalui indikator seperti beban kerja, penugasan simultan, tekanan waktu, konflik dengan rekan kerja, persaingan tidak sehat, dan pengawasan ketat. Mayoritas responden juga memberikan jawaban setuju atau sangat setuju terhadap indikator-indikator ini, menunjukkan bahwa pegawai mengalami tingkat stres yang cukup tinggi dalam pekerjaan mereka.

Analisis korelasi menggunakan rumus Product Moment menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan stres kerja. Nilai koefisien korelasi (r_{xy}) yang diperoleh adalah 0,475, yang berada pada interval korelasi sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap stres kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Utara.

Uji signifikan parsial (Uji-t) menunjukkan nilai thitung sebesar 3,660, yang lebih besar dari ttabel sebesar 2,01. Ini berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima, menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pegawai. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif dapat mengurangi tingkat stres kerja di kalangan pegawai.

Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 22,6%, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan menjelaskan sebesar 22,6% dari variabilitas stres kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa faktor kepemimpinan memiliki kontribusi yang cukup berarti dalam mempengaruhi tingkat stres kerja, meskipun ada faktor-faktor lain yang juga berperan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dan efektif dapat mengurangi tingkat stres kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Utara. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya dalam mengelola stres kerja. Peningkatan kualitas kepemimpinan dapat menjadi salah satu solusi dalam mengatasi berbagai masalah yang dihadapi oleh pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Berdasarkan analisis distribusi frekuensi jawaban responden terhadap instrumen variabel kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Utara tergolong dalam kategori yang kuat. Hal ini ditunjukkan oleh 24 responden atau 50% yang menilai kepemimpinan sebagai kuat, dan 23 responden atau 47,9% yang menilai kepemimpinan sebagai sangat kuat. Hanya satu responden atau 2,1% yang menilai kepemimpinan kurang kuat. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki pandangan positif terhadap kepemimpinan di institusi ini.

Distribusi frekuensi jawaban responden pada instrumen variabel stres kerja menunjukkan bahwa stres kerja pegawai tergolong dalam kategori tinggi. Sebanyak 35 responden atau 72,9% menilai stres kerja sebagai tinggi, dan 11 responden atau 22,9% menilai stres kerja sebagai sangat tinggi. Hanya dua responden atau 4,2% yang menilai stres kerja kurang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai mengalami tingkat stres kerja yang signifikan, yang mungkin berdampak pada kinerja dan kesejahteraan mereka.

Hasil perhitungan korelasi antara variabel kepemimpinan dan stres kerja menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,475$. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel pada α 5% dengan $n = 48$ sebesar 0,284. Ternyata nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel ($0,475 > 0,284$). Selain itu, uji-t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 3,660, yang lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,01. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan stres kerja pegawai.

Hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Utara. Koefisien korelasi yang berada pada kategori sedang (0,475) menunjukkan bahwa meskipun pengaruhnya tidak sangat kuat, kepemimpinan tetap memiliki dampak signifikan terhadap tingkat stres kerja pegawai.

Setelah menemukan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja, penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan (X) terhadap stres kerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinasi sebesar 22,6%, yang berarti kepemimpinan berkontribusi sebesar 22,6% terhadap variabilitas stres kerja pegawai.

Dengan koefisien determinasi sebesar 22,6%, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja pegawai. Meskipun ada faktor-faktor lain yang juga berpengaruh, kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan tingkat stres kerja di kalangan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Utara.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa kepemimpinan yang efektif dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja pegawai. Kepemimpinan yang kuat dan mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan menurunkan tingkat stres, sehingga meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai.

Untuk memperbaiki situasi ini, manajemen di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Utara perlu fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan. Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan dapat membantu pemimpin menjadi lebih efektif dalam mengelola tim mereka dan mengurangi stres kerja pegawai.

Selain itu, penting juga untuk mengevaluasi dan memperbaiki faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi terhadap stres kerja, seperti beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan tugas, dan konflik antar rekan kerja. Dengan pendekatan holistik, diharapkan tingkat stres kerja dapat dikurangi secara signifikan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola stres kerja di tempat kerja. Kepemimpinan yang baik tidak hanya berpengaruh pada kinerja individu tetapi juga pada kinerja keseluruhan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kepemimpinan harus menjadi prioritas bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Utara dengan menyebar 48 kuesioner kepada seluruh karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut: pertama, hasil analisis product moment menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dan stres kerja dengan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,475 pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Kedua, variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai, berdasarkan uji-t yang menunjukkan nilai thitung lebih besar daripada ttabel ($3,660 > 2,01$). Ketiga, hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,226, yang berarti 22,6% variabel stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, sementara sisanya sebesar 77,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut: Pimpinan sebaiknya meningkatkan motivasi untuk mendorong semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Utara. Selain itu, pimpinan perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat menyebabkan stres kerja agar dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji topik serupa, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berguna, dan sebaiknya penelitian selanjutnya mempertimbangkan penambahan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D., Putra, B. M. ., Purnawan, H. ., Supriyono, S., Akhir, A. F. P. ., Parwito, P., & Waliamin, J. . (2022). Analysis of village fund allocation management in kaur district year 2021 (Study in Guru Agung 1 Village, North Kaur District, Kaur Regency, Bengkulu Province). *Journal of Social Science and Humanities*, 1(1), 1–6. Retrieved from <https://journal.bengkuluinstitute.com/index.php/JoSSH/article/view/29>
- Anggraini, O., Aprianty, H. ., Putra, B. M. ., Purnawan, H. ., & Dani, R. . (2022). Evaluation of the Family Hope Program in an Effort to Improve the Quality of Life for Poor Families . *Journal of Social Science and Humanities*, 1(1), 29–34. <https://doi.org/10.58222/jossh.v1i1.37>
- Angkasa, Z. ., Alexsander, A., Harmiati, H., Purnawan, H. ., & Parwito, P. (2022). Analysis of Community Participation in Maritime Tourism Productivity Development Based on Social Capital (Study in Padang Betuah Village, Pondok Kelapa District, Central Bengkulu Regency). *Journal of Social Science and Humanities*, 1(1), 7–12. Retrieved from <https://journal.bengkuluinstitute.com/index.php/JoSSH/article/view/31>
- Fathoni, Abdurrahmant. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Edisi pertama. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Permadi, 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rineka Cipta, Jakarta
- Putra, Y. D., Mulyadi, M., Purnawan, H. ., Parwito, P. ., Yanto, H. N. ., Aprianty, H. ., & Dani, R. . (2022). Implementation of Village Regulation Number 05 of 2020 concerning Village Revenues and Expenditures (APBDes) in 2020: Study in Tanjung Seluai Village, South Seluma District, Seluma Regency. *Journal of Social Science and Humanities*, 1(2), 63–68. <https://doi.org/10.58222/jossh.v1i2.123>
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Salemba Empat, Jakarta Halaman 127
- Sutikno, Sobry M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama Lombok: Holistica.

Toha, Miftah titik 2008. kepemimpinan dalam manajemen. edisi pertama. Rajawali pers, Jakarta.