

ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, HUBUNGAN INTERPERSONAL DAN SELF-EFFICACY TERHADAP STRES KERJA STAF PENDAMPING DI LINGKUNGAN DPRD PROVINSI, KABUPATEN/KOTA SE PULAU LOMBOK**Siti Hadijah*****Abstract***

This study aims to analyze the effect of partially simultaneously and determine the effect of work load, interpersonal relationship, and self-efficacy as well as to analyze the variables that have the most dominant influence on work stress assistant staff in the Provincial DPRD, Regency/City in Lombok Island. This type of research is associative causal research and sampling technique by using proportional random sampling as much as 54 staff assistant parliamentarians throughout Lombok Island. The analytical technique used is the Multiple Linear Regression. The results showed that: workload, interpersonal relationship and self-efficacy in partial and simultaneously significant effect on job stress and work load variables known to the dominant influence of work stress assistant Staff parliamentarians in Lombok Island.

Keywords: Job stress, Workload, interpersonal relationships, self-efficacy.

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumberdaya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam menjalankan aktivitas di suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan sumberdaya manusia atau pegawainya. Sumberdaya manusia yang berkualitas akan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pegawai dalam suatu organisasi merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, dimana pegawai mampu menghasilkan kinerja yang baik dan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Sumberdaya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumberdaya manusia yang memiliki kinerja, potensi dan loyalitas yang baik terhadap organisasi. Setiap organisasi memerlukan sumberdaya manusia terutama bisa dalam menangani atau dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu pihak organisasi juga dapat memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga dapat menciptakan sumberdaya manusia yang sehat dan handal.

Kondisi yang sehat dan pikiran yang tenang tanpa ada gangguan stres dalam bekerja akan membawa karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Menurut Kioy dan Kohn, (dikutip dalam Kusnadi, 2014:4) stressor dapat timbul pada lingkungan kerja, kondisi kerja, organisasi, karir, jabatan, hubungan antar manusia, keluarga, serta stressor juga bersumber dari dalam diri individu, antara lain kepribadian, sikap terhadap pekerjaan, lama kerja, pendidikan, serta pengalaman masa lalu.

Menurut Anatan dan Ellitan, (2007:71-72), stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor meliputi: Stresor dari kelompok dalam organisasi (*group stressor*) timbul akibat kurangnya kesatuan dalam pelaksanaan tugas kerja terutama terjadi pada level bawah, kurangnya dukungan dari atasan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, munculnya konflik antar personal, interpersonal dan antar kelompok. Stresor dari dalam individu (*individu stressor*) yang muncul akibat *role ambiguity and conflict*, beban kerja yang terlalu berat dan kurangnya pengawasan dari pihak organisasi.

Pekerjaan yang dikerjakan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja. Faktor organisasional yang menjadi penyebab munculnya stres sangatlah beragam yaitu faktor tuntutan tugas atau pekerjaan, peranan, hubungan interpersonal, struktur organisasi, serta kepemimpinan dan siklus kehidupan organisasi. Sarafino (dalam Smet, 1994:117) mengatakan bahwa setiap pekerjaan dapat dikatakan sebagai penyebab terjadinya stres, karena didasari oleh kondisi lingkungan pekerjaan yang kurang mendukung, kurangnya semangat kerja, permasalahan yang timbul karena proses penyesuaian dengan teman sekerja dan atasan atau kurang baiknya hubungan interpersonal.

Hubungan interpersonal ditandai oleh adanya usaha kedua belah pihak untuk menangkap informasi dari reaksi pimpinannya. Setiap individu diharapkan memiliki sifat terbuka, sikap percaya, sikap mendukung, dan terbuka yang mendorong timbulnya sikap saling memahami dan saling menghargai (Johnson, 1993:82). Hubungan interpersonal sangat dibutuhkan karena lebih banyak jenis pekerjaan yang membutuhkan upaya kerjasama kelompok, dibandingkan dengan jenis pekerjaan individual. Menurut Robbins (dikutip oleh Vemmylia, 2013:2), tujuan dibangunnya hubungan antar manusia dalam organisasi yaitu untuk mencegah timbulnya konflik terutama konflik antar pribadi dalam organisasi tersebut yang biasanya dapat merugikan kelangsungan aktivitas organisasi. Manfaat dari hubungan antar pribadi yang baik pada suatu organisasi adalah setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan, adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan, pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban.

Menurut Cooper (dalam Margiati, 2005:134), juga menyatakan bahwa hubungan interpersonal yaitu adanya kerjasama antara sejawat, dalam hubungan dengan pimpinan di dalam organisasi. Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung (*supportiveness*). Hubungan interpersonal dengan atasan maupun rekan kerja bisa menjadi stressor psikososial jika tidak terjalin dengan baik, seperti kurangnya dukungan atau kurang intensitas hubungan yang harmonis diantara sesama yang dapat menimbulkan stres pada diri individu. Tetapi sebaliknya jika adanya dukungan sosial dari rekan kerja, atasan di tempat kerja diyakini dapat menghambat timbulnya stres kerja (Munandar, 2001:122).

Selain faktor beban kerja dan hubungan interpersonal yang dapat mempengaruhi stres kerja. Menurut Luthans (dalam Widyasari, 2010:76), menyebutkan bahwa penyebab stres (*stressor*) yaitu *Individual stressors*, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola Tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Stres yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti beban kerja, hubungan interpersonal dan *self-efficacy* merupakan gejala psikologis yang muncul seperti ketegangan, kecemasan, kejenuhan dan sikap suka menunda-nunda pekerjaan. Kemudian gejala fisiologis dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatnya detak jantung serta menimbulkan sakit kepala dan gejala-gejala perilaku yang berkaitan dengan perubahan dalam tingkat produktivitas, maupun kegelisahan dan ketidakaturan waktu tidur. Stres kerja ini dapat dipengaruhi oleh beban kerja berlebihan di tempat kerja seperti waktu kerja yang sangat padat dan jumlah pekerjaan yang terlalu banyak, sehingga dampak terhadap faktor internal tubuh dan eksternal tubuh. Selain itu hubungan interpersonal dan *self-efficacy* dapat juga mempengaruhi stres kerja, dimana hubungan interpersonal tidak harmonis yaitu adanya hubungan kurang baik bawahan dengan pimpinan atau rekan kerja, maka di dalam pekerjaannya akan terhambat dan menimbulkan stres kerja. Serta kemampuan staf dalam menerima beberapa perintah tugas oleh atasan yang tidak dapat dikerjakan dengan kemampuannya sebagai staf, maka akan menimbulkan

stres kerja. Dimana manfaat timbul adanya hubungan interpersonal antara karyawan dengan atasan kurang baik, staf kurang bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya, dikarenakan adanya konflik sehingga menimbulkan stres kerja.

DPRD Provinsi, Kabupaten/Kota memiliki staf sebagai pendamping dalam menunjang pekerjaannya, seperti di Komisi-komisi mempunyai beberapa anggota dewan yang akan di bantu oleh satu staf pendamping dibagian komisi dalam mengerjakan dan menjadwalkan rapat rutin setiap anggota dewan. Pekerjaan lain juga yang dilaksanakan yaitu administrasi laporan setiap anggota dewan yang ada di Komisi-komisi tersebut.

Beban kerja staf pendamping di lingkungan DPRD yaitu mengatur, menyiapkan dan memfasilitasi kegiatan anggota DPRD yakni, menyusun dan mengatur jadwal kegiatan dan akomodasi tamu pimpinan DPRD dan Anggota DPRD, serta merencanakan dan menyiapkan urutan administrasi perjalanan dinas anggota DPRD. Beberapa beban kerja staf pendamping tersebut, tugas yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan waktu dan situasi, seperti adanya tugas dinas dewan yang mendadak ke luar kota. Tugas dan laporan harus di kerjakan dalam waktu yang di tentukan.

Staf di perintah untuk mengerjakan tugas seperti halnya dikantor. Hal-hal ini menyebabkan ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, serta hubungan antar pribadi yang buruk dan diindikasi dapat menimbulkan gangguan kesehatan fisik dan mental pada staf pendamping seperti : depresi, gelisah, dan kelelahan yang berkepanjangan.

Berdasarkan dari beberapa fenomena yang ada di Lingkungan DPRD Provinsi, Kabupaten/Kota se Pulau Lombok stres kerja banyak dijumpai pada staf pendamping Anggota DPRD yaitu dimana pekerjaan yang terlalu banyak yang dikerjakan dalam satu waktu. Kondisi-kondisi seperti munculnya beberapa gejala akibat stres kerja, jika ini dibiarkan secara terus-menerus oleh pimpinan justru akan menimbulkan stres kerja yang berat terhadap staf pendamping, karena mereka tidak mampu secara mental untuk menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan, sementara pimpinan menuntut mereka untuk menyelesaikan laporan kerja tersebut dalam waktu tertentu, seperti target realisasi penyelesaian kerja tidak tercapai dengan baik yang nantinya berkaitan terhadap pencapaian produktivitas kerja didalam organisasi. Para pegawai tidak mungkin diperintah terus menerus atau dibujuk terus menerus, akan tetapi harus bisa membuat seluruh sistem mengarah pada pengharapan manusianya sebagai sumberdaya terpenting.

Keyakinan akan kemampuan dikatakan mempengaruhi bagaimana seseorang melihat dan menginterpretasi suatu kejadian. Staf yang memiliki *self-efficacy* yang rendah dengan mudah yakin bahwa usaha yang mereka lakukan dalam menghadapi tantangan yang sulit akan sia-sia, sehingga mereka cenderung untuk mengalami hal gejala negatif dari stres. Ini mengindikasikan rendahnya *self-efficacy* yang dimiliki oleh staf pendamping di Lingkungan DPRD Provinsi, Kabupaten/Kota se Pulau Lombok.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disusun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- 1). Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari Beban Kerja terhadap stres kerja Staf Pendamping di Lingkungan DPRD Provinsi, Kabupaten / Kota Se Pulau Lombok.
- 2). Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari Hubungan Interpersonal terhadap stres kerja Staf Pendamping di Lingkungan DPRD Provinsi, Kabupaten / Kota Se Pulau Lombok.
- 3). Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari *Self-efficacy* terhadap stres kerja Staf Pendamping di Lingkungan DPRD Provinsi, Kabupaten / Kota Se Pulau Lombok.

- 4). Apakah terdapat pengaruh yang signifikan Beban Kerja, Hubungan Interpersonal dan *Self-Efficacy* terhadap stres kerja Staf Pendamping di Lingkungan DPRD Provinsi, Kabupaten / Kota Se Pulau Lombok.
- 5). Manakah dari variabel Beban Kerja, Hubungan Interpersonal dan *Self-Efficacy* yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap stres kerja Staf Pendamping di Lingkungan DPRD Provinsi, Kabupaten / Kota Se Pulau Lombok.

2. Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Stres Kerja

Siagian (2009:300), mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaannya maupun lingkungan diluarnya. Menurut Handoko (2012:200) "Stres adalah "suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang". Sedangkan menurut Riva'i, (2004:516) stres kerja adalah "suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan".

2.1.2. Sumber-sumber Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008:372), sumber-sumber stres kerja terdiri dari:

- a). Tuntutan tugas. Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik. Makin banyak kesaling-tergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain, maka makin potensial untuk terjadi stres. Pekerjaan dimana suhu, kebisingan, atau kondisi kerja yang berbahaya dan sangat tidak diinginkan dapat menimbulkan kecemasan.
- b). Tuntutan peran. Tuntutan peran yakni stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tertentu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang hampir pasti tidak dapat diwujudkan atau dipuaskan. Jika hal itu sampai terjadi pada karyawan maka dapat dipastikan karyawan akan mengalami ketidakjelasan mengenai apa yang harus dikerjakan.
- c). Tuntutan pribadi, yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, terutama diantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Anatan dan Ellitan (2007:71), beberapa faktor penyebab stress meliputi:

- a). Dari luar organisasi (*extra organizational stressor*) yang meliputi perubahan sosial dan teknologi yang mengakibatkan perubahan gaya hidup masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial mempengaruhi pola kerja seseorang yang pada kondisi kurang menguntungkan menuntut seseorang untuk mencari kerja lain, serta faktor lain yaitu kondisi masyarakat relokasi dan kondisi keluarga.
- b). Dari Dalam organisasi (*organizational stressor*) yang meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi dan kondisi lingkungan kerja.

- c). Dari kelompok dalam organisasi (*group stressor*) timbul akibat kurangnya kesatuan dalam pelaksanaan tugas kerja terutama terjadi pada level bawah, kurangnya dukungan dari atasan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar kelompok.
- d). Dari dalam diri individu (*individual stressor*) yang muncul akibat role ambiguity and konflik, beban kerja yang terlalu berat dan kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan. Untuk mengatasi stress tersebut dilakukan dengan pendekatan kejiwaan dan konseling. Sedangkan yang dimaksud konseling adalah pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan, dengan maksud pokok untuk membantu karyawan tersebut agar dapat mengatasi masalah secara lebih baik. Konseling bertujuan untuk membuat orang - orang menjadi efektif dalam memecahkan masalah - masalah.

Menurut Fathoni (2006:176) faktor - faktor stress karyawan adalah sebagai berikut :

- a). Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b). Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar
- c). Waktu dan peralatan kerja yang kurang
- d). Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e). Balas jasa yang terlalu rendah
- f). Masalah - masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain - lain

2.1.4. Indikator Stres Kerja

Robbins dan Judge (2008:375-377) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator stres kerja terhadap karyawan, yaitu: 1) gejala psikologis, 2) gejala fisiologis, 3) gejala perilaku.

- a. Gejala psikologis :

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Ketidakpuasan kerja merupakan efek psikologis paling sederhana dan paling nyata dari stres. Namun stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain, misalnya: ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

- b. Gejala fisiologis :

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala fisiologis. Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan nafas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung. Salah satu studi tentang stres menyebutkan bahwa stres juga dapat meningkatkan kerentanan penyakit saluran nafas dan menurunkan fungsi sistem kekebalan tubuh, hal ini terjadi terutama pada individu-individu yang memiliki tingkat keyakinan diri rendah.

- c. Gejala perilaku :

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain itu juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan, dan ketidakaturan waktu tidur.

2.1.5. Beban Kerja

Menurut Munandar (2001:385) beban kerja merupakan tugas - tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu. Definisi tersebut sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh Manuaba (2000:127) yang menyatakan beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan.

2.1.6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Rodahl dan Manuaba (dalam Prihatini, 2007:39) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

- a). Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 1. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.
 2. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 3. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini sering disebut sebagai sumber stresor.

- b). Faktor internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.7. Indikator Beban Kerja

Indikator untuk pengukuran beban kerja adalah sebagai berikut, (Menpan, 2010:2 dalam Sitepu, 2013), yaitu:

- 1) Waktu kerja yaitu tuntutan tugas pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan yang telah di tentukan. Seperti target kerja dan ketetapan pekerjaan yang dilaksanakan.
- 2) Jumlah pekerjaan yaitu besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan di dalam organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu kerja. Seperti beban kerja yang berlebihan yang dikerjakan para karyawan di dalam organisasi.
- 3) Faktor internal tubuh yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis dan faktor psikis.
- 4) Faktor eksternal tubuh yaitu beban yang berasal dari luar tubuh seperti tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, dan sikap kerja.

2.1.8. Hubungan Interpersonal

Robbins dan Coulter (1999:327), menyatakan hubungan interpersonal adalah interaksi seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial. Menurut Siagian (2000:258) hubungan antar manusia adalah keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta team work yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Cangara (2011:32) mendefinisikan hubungan interpersonal ialah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka.

2.1.9. Manfaat Hubungan Interpersonal

Menurut Saydam (1996:423) manfaat yang timbul adanya hubungan interpersonal antara karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Tidak terdapat konflik antar karyawan
- b. Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi

- tugasnya
- c. Satu unit kerja akan memberikan hasil yang terbaik bagi proses berikutnya untuk dikerjakan oleh unit kerja yang lain
 - d. Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan
 - e. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana mencekam penuh ancaman
 - f. Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan.

2.1.10. Indikator Hubungan Interpersonal

Berdasarkan uraian kalimat beberapa ahli di atas, maka indikator hubungan interpersonal (Robbins, 2002), sebagai berikut:

- a. Harga menghargai
Adanya saling menghargai antara atasan dan bawahan baik dalam hubungan yaitu memberikan perhatian maupun menghargai ide dari bawahan yang diterima oleh atasan.
- b. Loyal dan toleran antata satu dengan yang lainnya
Adanya hubungan yang saling mendukung dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas yang di kerjakan.
- c. Sikap terbuka
Adanya keterbukaan antara atasan dengan karyawan berupa pengakuan hasil kerja maupun masalah pekerjaan.
- d. Adanya keakraban
Dengan adanya keakraban dapat menciptakan suasana nyaman di dalam kantor, seperti adanya hubungan yang saling membantu dalam berbagai hal terkait pekerjaan (tugas) baik tugas yang dapat di kerjakan secara individu maupun kelompok.

2.1.11. Self-Efficacy

Self-Efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai performansi tertentu (Schunk,1991:121). *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2005 : 79).

2.1.12. Indikator Self-Efficacy

Bandura (1997: 42-43) menyebutkan bahwa efikasi diri terdiri atas tiga dimensi, antara lain sebagai berikut:

- a. Tingkat Kesulitan (*Level*)
Tingkat kesulitan yang dimaksudkan adalah tingkat kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu.
- b. Generalisasi (*Generality*)
Generalisasi berkaitan dengan luas cakupan bidang tugas yang akan membuat individu merasa yakin pada kemampuannya.
- c. Tingkat Kekuatan (*Strength*)
Tingkat kekuatan merupakan aspek efikasi diri yang berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu terhadap kemampuannya.

2.1.13. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Kahn dan Quin (dalam Putranto, 2013 :15) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang negatif seperti konflik peran, kekaburan peran, dan beban kerja yang berlebihan dalam pekerjaan adalah merupakan beberapa faktor dari stres kerja. Kemudian Keenan dan Newton, 1984 (dikutip

oleh Putranto, 2013 :15) stres kerja merupakan perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran dan beban kerja yang berlebihan.

2.1.14. Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008:372) tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang di ciptakan oleh karyawan lain. Tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi. Menurut Sutherland dan Cooper (dalam Smet, 1994:119) sumber stres kerja berasal langsung dari pekerjaan dan interaksi antara lingkungan sosial dengan pekerjaan, meliputi masalah dalam hubungan dengan orang lain. (contoh: hubungan dengan atasan, rekan sejawat, dan pola hubungan atasan dengan bawahan).

2.1.15. Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Stres Kerja

Menanamkan usaha yang kuat dalam apa yang dilakukannya dan meningkatkan usaha saat menghadapi kegagalan, berfokus pada tugas dan memikirkan strategi dalam menghadapi kesulitan, cepat memulihkan rasa mampu setelah mengalami kegagalan, dan menghadapi stressor atau ancaman dengan keyakinan bahwa mereka mampu mengontrolnya (Bandura, 1992:80).

Luthans (dikutip oleh Widayarsi, 2014:2), juga menyebutkan bahwa penyebab stres (*stressor*) adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan keyakinan diri terhadap penerimaan segala hal dalam pekerjaannya, jika *self-efficacy* yang dimiliki oleh individu rendah artinya, maka cenderung untuk mengalami hal gejala negatif dari stres.

2.1.16. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan adalah :

- 1). Terdapat pengaruh yang signifikan dari Beban Kerja terhadap stres kerja Staf Pendamping di Lingkungan DPRD Provinsi, Kabupaten / Kota Se Pulau Lombok.
- 2). Terdapat pengaruh yang signifikan dari Hubungan Interpersonal terhadap stres kerja Staf Pendamping di Lingkungan DPRD Provinsi, Kabupaten / Kota Se Pulau Lombok.
- 3). Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Self-Efficacy* terhadap stres kerja Staf Pendamping di Lingkungan DPRD Provinsi, Kabupaten / Kota Se Pulau Lombok.
- 4). Terdapat pengaruh yang signifikan Beban Kerja, Hubungan Interpersonal dan *Self-Efficacy* terhadap stres kerja Staf Pendamping di Lingkungan DPRD Provinsi, Kabupaten / Kota Se Pulau Lombok.
- 5). Variabel beban kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap stres kerja Staf Pendamping di Lingkungan DPRD Provinsi, Kabupaten / Kota Se Pulau Lombok.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *penelitian Asosiatif kausal* (Sebab Akibat). Jenis penelitian ini akan digunakan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Hubungan Interpersonal dan *Self-Efficacy* sebagai variabel independen terhadap stres kerja Staf Pendamping di Lingkungan DPRD Provinsi, Kabupaten / Kota Se Pulau Lombok.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin dari Taro Yamane (dalam Akdon dan Ridwan, 2006:249) yaitu :

$$n = N : ((N \times d^2) + 1), \text{ dimana :}$$

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d^2 = Tingkat presisi atau akurasi yang ditetapkan (=10%).

$$n = \frac{115}{(115 \times 0,01) + 1}$$

$$n = \frac{115}{2,15} = 54$$

Jenis penentuan sampel adalah *Probability Sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono yang dikutip oleh Putra, 2014:45).

Dalam penelitian ini digunakan teknik *Proportional Random Sampling*. Selanjutnya pengambilan sampel untuk setiap unit satuan dilakukan dengan formula :

$$N_i = \frac{n_i \cdot n}{N}$$

Keterangan :

N_i = Jumlah Populasi menurut Stratum.

N = Jumlah Populasi seluruhnya.

n_i = Jumlah Sampel menurut Stratum.

n = Jumlah Sampel seluruhnya (Riduwan, 2007 dalam Putra, 2014:46).

3.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus.

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Stres Kerja

a = Konstanta

b_1 = koefisien regresi Beban Kerja

b_2 = koefisien Hubungan Interpersonal

b_3 = koefisien *Self-Efficacy*

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Hubungan Interpersonal

X_3 = *Self-Efficacy*

e = kesalahan pengganggu

4. Hasil Penelitian

4.1. Analisis Hasil Penelitian

1. Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh secara Parsial

Dalam pengujian ini dilakukan dengan uji t_{test} dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefecients		Standardized Coefecients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	3.737	.886		4.220	.000
Beban Kerja (X ₁)	.567	.156	.458	3.634	.001
Hubungan Interpersonal (X ₂)	-.418	.153	-.341	-2.731	.009
Self-efficacy (X ₃)	-.355	.169	-.260	-2.097	.041

a. Dependent Variabel: Stres Kerja

Sumber :Data primer diolah

Selanjutnya untuk membuktikan signifikan atau tidaknya masing-masing variabel bebas tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Dari table 5.1 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis beban kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3.634 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{(\alpha/2) (n-2)} = t_{(0.05/2) (54-2)} = t_{(0.025, 52)} = t_{tabel} 2,001$ (sumber: lampiran 7, hal. 2). Kenyataan ini berarti bahwa hipotesis observasi (H₀) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Kedua variabel ini saling terkait dan searah artinya beban kerja memengaruhi tingkat stres kerja. Semakin ringan beban kerja maka akan semakin rendah stres kerja staf pendamping di lingkungan DPRD se Pulau Lombok.

2. Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Stres Kerja

Dari tabel 5.1 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Hubungan Interpersonal menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -2.731 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{(\alpha/2) (n-2)} = t_{(0.05/2) (54-2)} = t_{(0.025, 52)} = t_{tabel} 2,001$ (sumber: lampiran 7, hal. 2). Kenyataan ini berarti bahwa hipotesis observasi (H₀) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hubungan Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Kedua variabel ini saling terkait dan berlawanan arah artinya Hubungan Interpersonal memengaruhi tingkat stres kerja. Semakin baik Hubungan Interpersonal maka akan semakin rendah stres kerja staf pendamping di lingkungan DPRD se Pulau Lombok.

3. Pengaruh Self-efficacy Terhadap Stres Kerja

Dari tabel 5.1 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis *Self-efficacy* menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -2.097 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{(\alpha/2) (n-2)} = t_{(0.05/2) (54-2)} = t_{(0.025, 52)} = t_{tabel} 2,001$ (sumber: lampiran 7, hal. 2). Kenyataan ini berarti bahwa hipotesis observasi (H₀) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Variabel *Self-efficacy* memiliki tanda negatif, artinya kedua variabel ini saling terkait dan tidak searah yaitu jika *Self-efficacy* atau kepercayaan diri staf pendamping terhadap kemampuan dalam mengerjakan tugas dan menerima tugas tinggi maka stres kerja rendah.

b. Pengaruh secara Simultan

Hasil perhitungan regresi secara simultan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Secara Simultan

Model	F	Sig.
1 Regression	6.778	.001 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: STRES KERJA

b. Predictors: (Constant), SELF-EFFICACI, HUBUNGAN INTERPERSONAL, BEBAN KERJA

Sumber :Data primer diolah

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 6.778 dengan taraf signifikan 0.001. Apabila dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2.79 artinya hipotesis observasi (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a).

Menurut Siregar (2013:439), F_{tabel} dapat diketahui dengan perhitungan sebagai berikut: $F_{(1-\alpha) (n-m-1)}$. Maka diketahui: $F (1-0.05) (54-3-1)$ atau $F (0.05) (50,3) = F_{tabel} 2.79$ (sumber: lampiran 8, hal. 2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja, hubungan interpersonal dan *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap stres kerja staf pendamping di lingkungan DPRD se pulau Lombok. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, hubungan interpersonal yang baik berpengaruh dan *self-efficacy* yang tinggi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

c. Uji Hipotesis Variabel Dominan (Standardized Coefficient Beta)

Nilai koefisien tertinggi dari ketiga variabel bebas terlihat pada variabel beban kerja sebesar 0.567, artinya variabel yang paling berpengaruh kuat atau dominan adalah beban kerja. Hal ini terlihat hasil penelitian bahwa beban kerja tinggi dapat menaikkan tingkat stres di lingkungan kerja. Begitu juga sebaliknya jika beban kerja rendah maka stres kerja yang ada pada diri individu rendah.

4.2. Pembahasan

1. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Pada penelitian ini, variabel beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.634 dan tingkat signifikansi 0.001 dengan keterangan signifikan. Hasil ini terbukti menerima hipotesis alternatif (H_a). Kesimpulannya secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ghani, M.Z., Ahmad, A.C., dan Ibrahim, S., (2013), Kusuma, A.A., dan Soesatyo, Y., (2014), Kusnadi, M.A., (2014), terbukti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dari beberapa penelitian tersebut sesuai dengan menurut Anatan dan Ellitan (2007:71), beberapa faktor penyebab stress salah satunya adalah beban kerja.

Berdasarkan teori, bahwa stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan dampak dari stres ada yang stres positif dan negatif. Dalam penelitian ini beban kerja yang dirasakan oleh staf pendamping dapat dikategorikan menjadi stres positif. Dimana

persepsi responden terhadap beban kerja di rasakan ringan dan dapat berpengaruh terhadap stres. Pekerjaan (laporan, tugas) di kerjakan tepat waktu berdasarkan perintah pimpinan. Hal ini menunjukkan beban kerja seperti pekerjaan atau laporan dan tugas yang di delegasikan kepada staf oleh pimpinan dapat di kerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan, sehingga beban kerja yang dirasakan berlebihan dapat dirasakan ringan oleh beberapa staf pendamping di lingkungan DPRD se pulau Lombok.

Jumlah pekerjaan yang di rasakan sesuai dengan kemampuan staf dalam mengerjakannya. Hal ini menunjukkan beban kerja seperti pekerjaan rutin setiap hari di kantor, dirasakan oleh beberapa staf pendamping sudah sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Jadi pekerjaan yang dirasakan berlebihan dapat kategorikan ringan oleh beberapa staf dengan kemampuan kerja yang dilakukan oleh mereka.

Menurut Sarafino (dalam Smet, 1994:117) mengatakan bahwa setiap pekerjaan dapat dikatakan sebagai penyebab terjadinya stres, karena didasari oleh kondisi lingkungan pekerjaan yang kurang mendukung. Hal tersebut maka dapat berpengaruh terhadap stres kerja. Namun itu semua jika seseorang dapat menyesuaikan pekerjaannya dengan kemampuannya maka beban kerja terasa ringan.

b. Pengaruh Hubungan Interpersonal terhadap Stres Kerja

Pada penelitian ini, variabel hubungan interpersonal terbukti berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar -2.731 dan tingkat signifikansi 0.009 dengan keterangan signifikan. Hasil ini terbukti menerima hipotesis alternatif (H_a). Kesimpulannya secara parsial hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini dapat mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Risal, M., Betan, A.B., Harkas, Y., (2013), Ghani, M.Z., Ahmad, A.C., dan Ibrahim, S., (2013), Fitri, A.M., (2013), terbukti bahwa hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dari beberapa penelitian tersebut sesuai dengan menurut Cooper et.al. (dalam Rice, 1999:64-65) bahwa hubungan interpersonal merupakan sumber stres kerja. Robbins, (2008) menjelaskan bahwa tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

Rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel hubungan interpersonal sebesar 4.32. artinya kriteria kategori hubungan interpersonal yang dirasakan oleh responden pada lingkungan kerja yaitu hubungan kerja sangat harmonis. Berdasarkan hal tersebut, hasil persepsi staf pendamping terkait adanya suatu hubungan keakraban yang ditunjukkan baik dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan di lingkungan DPRD dalam hal komunikasi pimpinan – staf di lingkungan kerja bersifat terus terang dan terbuka untuk kemajuan organisasi. Ini ditunjukkan oleh staf pada setiap ada permasalahan yang timbul dalam pekerjaannya, staf dapat dengan mudah minta petunjuk dan arahan pimpinan. Staf juga diberi kesempatan untuk menyampaikan ide-ide dan gagasan-gagasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dari beberapa hal dinilai hubungan antar pegawai yang terjalin di tempat kerja sudah cukup baik dan adanya keakraban antar pegawai dapat membuat staf di lingkungan DPRD se pulau Lombok merasa nyaman dengan suasana di dalam kantor.

Setiap individu diharapkan memiliki sifat terbuka, sikap percaya, sikap mendukung, dan terbuka yang mendorong timbulnya sikap saling memahami dan saling menghargai (Johnson, 1993:82). Hubungan interpersonal sangat dibutuhkan karena lebih banyak jenis pekerjaan yang membutuhkan upaya kerjasama kelompok,



dibandingkan dengan jenis pekerjaan individual. Menurut Robbins (dikutip oleh Vemmylia, 2009:2), tujuan dibangunnya hubungan antar manusia dalam organisasi yaitu untuk mencegah timbulnya konflik terutama konflik antar pribadi dalam organisasi tersebut yang biasanya dapat merugikan kelangsungan aktivitas organisasi. Manfaat dari hubungan antar pribadi yang baik pada suatu organisasi adalah setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan, adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan, pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban.

Menurut Cooper (dalam Margiati, 2005:134), juga menyatakan bahwa hubungan interpersonal yaitu adanya kerjasama antara sejawat, dalam hubungan dengan pimpinan di dalam organisasi. Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung (*supportiveness*). Hubungan interpersonal dengan atasan maupun rekan kerja bisa menjadi stressor psikososial jika tidak terjalin dengan baik, seperti kurangnya dukungan atau kurang intensitas hubungan yang harmonis diantara sesama yang dapat menimbulkan stres pada diri individu. Tetapi sebaliknya jika adanya dukungan sosial dari rekan kerja, atasan di tempat kerja diyakini dapat menghambat timbulnya stres kerja (Munandar, 2001:122).

c. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Stres Kerja

Variabel *self-efficacy* terbukti berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar -2.097 dan tingkat signifikansi 0.041 dengan keterangan signifikan. Hasil ini terbukti menerima hipotesis alternatif (H_a). Kesimpulannya secara parsial *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini dapat mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusnadi, M.A., (2014) dan Ferdianto, R., (2014), terbukti bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Hasil dari kriteria kategori *self-efficacy* staf pendamping di lingkungan DPRD se pulau Lombok yaitu tinggi. Menunjukkan bahwa staf mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam mengerjakan dan menerima tugas yang diberikan pimpinan. Jika efikasi diri seseorang rendah maka stres kerja akan tinggi, sebaliknya jika efikasi diri seseorang tinggi maka stres kerjanya rendah.

Menurut Bandura (1997: 195) menyatakan bahwa, *Physiological State and Emotional Arousal* (Keadaan Fisiologis dan Psikologis), yaitu situasi yang menekan kondisi emosional. Gejala emosi, kegelisahan yang mendalam, dan keadaan fisiologis yang lemah yang dialami individu akan dirasakan sebagai suatu isyarat akan terjadi peristiwa yang tidak diinginkan. Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya, seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan *somatic* lainnya. Karena itu, efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan. Sebaliknya, efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.

Persepsi efikasi diri tentang kemampuannya mengontrol sumber stres memiliki peranan penting dalam timbulnya kecemasan. Individu yang percaya akan kemampuannya untuk mengontrol situasi cenderung tidak memikirkan hal-hal yang negatif. Individu yang merasa tidak mampu mengontrol situasi cenderung mengalami level kecemasan yang tinggi, selalu memikirkan kekurangan mereka, memandang lingkungan sekitar penuh dengan ancaman, membesar-besarkan masalah kecil, dan terlalu cemas pada hal-hal kecil yang sebenarnya jarang terjadi (Bandura, 1997: 207).

2. Pengaruh Beban Kerja, Hubungan Interpersonal dan *Self-Efficacy* secara simultan terhadap Stres Kerja

Beban kerja, hubungan interpersonal dan *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap stres kerja staf pendamping di lingkungan DPRD se pulau Lombok. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan staf pendamping tidak terlalu berat dapat berpengaruh terhadap stres kerja, hubungan interpersonal yang baik berpengaruh terhadap stres kerja dan *self-efficacy* yang tinggi berpengaruh terhadap stres kerja.

Dari penjelasan diatas dapat diartikan bahwa stres kerja staf pendamping di lingkungan DPRD se pulau Lombok secara bersama-sama dipengaruhi oleh beban kerja, hubungan interpersonal, dan *self-efficacy*. Penelitian ini dapat mendukung penelitian terdahulu yaitu Risal, M., Betan, A.B., Harkas, Y., (2013), Ghani, M.Z., Ahmad, A.C., dan Ibrahim, S., (2013), Kusuma, A.A., dan Soesatyo, Y., (2014), Kusnadi, M.A., (2014), Fitri, A.M., (2013), Ferdianto, R., (2014), menyatakan bahwa beban kerja, hubungan interpersonal dan *self-efficacy* dapat berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2008), Cooper et.al. (dalam Rice, 1999), Siagian (2002), dan Anatan dan Ellitan (2007). Menyatakan bahwa beban kerja, hubungan interpersonal dan *self-efficacy* merupakan faktor dan sumber stres kerja.

3. Pengaruh Dominan

Berdasarkan hasil statistik (SPSS) pada tabel 4.16. terlihat variabel bebas yang paling berpengaruh dominan terhadap stres kerja adalah pada variabel beban kerjasebesar 0.567. Nilai ini menunjukkan adanya pengaruh yang dominan terhadap stres kerja staf pendamping di lingkungan DPRD se pulau Lombok.

Beban kerjayang ditanggungstaf pendamping di lingkungan DPRD se pulau Lombok berada pada kategori rendah. Karena staf bisa menyelesaikan pekerjaan yang di berikan pimpinan, dan setiap tugas yang diberikan kepada staf dapat dikerjakan sesuai dengan kemampuannya. Staf pendamping di lingkungan DPRD se pulau Lombok berusaha menyelesaikan tugas yang diemban sesuai dengan target.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pada temuan penelitian dan pembahasan dari sudut kajian variabel yang memengaruhi Stres Kerja Staf Pendamping di Lingkungan DPRD se Pulau Lombok, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1). Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Beban Kerja, Hubungan Interpersonal dan *Self-Efficacy* terhadap stres kerja Staf Pendamping di Lingkungan DPRD Provinsi, Kabupaten / Kota Se Pulau Lombok.
- 2). Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Beban Kerja, Hubungan Interpersonal dan *Self-Efficacy* terhadap stres kerja Staf Pendamping di Lingkungan DPRD Provinsi, Kabupaten / Kota Se Pulau Lombok.
- 3). Bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap stres kerja Staf Pendamping di Lingkungan DPRD Provinsi, Kabupaten / Kota Se Pulau Lombok.

Daftar Pustaka

- Akdon, dan Ridwan., 2006. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen Bandung*: Dewa Ruci.
- Arikunto, S., 2009, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anatan, L dan Ellitan, L., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Edisi pertama. Bandung: Alfabeta.
- Bandura, A., 1992. *Self-efficacy mechanism in psychobiologic functioning*. In R. Schwarzer Ed., *Self-efficacy: Thought control of action* pp.355-394. Washington, DC: Hemisphere.
- ., 1997. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Cooper, C.L., & Payne, R., 1994. *Causes, Coping & Consequences of Stress at Work*. USA: John Wiley & Sons, Ltd.
- Cangara, H., 2011. *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Fathoni, A., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit RINEKA CIPTA, Cetakan Pertama.
- Ferdinand, A., 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ferdianto, R., 2014, "Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Solopos", *Jurnal Psikologi*, di akses tanggal 1 Oktober 2015.
- Fitri, A.M., 2013, "Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Bank Studi pada Karyawan Bank BMT", *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2 1 : pp1-10. Diakses tanggal 23 September 2015. Tersedia di http://www.academia.edu/5768083/analisis_faktor-faktor_yang_berhubungan_dengan_kejadian_stres_kerja_pada_karyawan_Bank_Studi_pada_Karyawan_Bank_BMT.
- Ghani, M.Z., Ahmad, A.C., dan Ibrahim, S., 2013, "Stress a-mong Special Education Teachers in Malaysia", *Jurnal Procedia Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 114, pp4 - 13.
- Handoko, H.T., 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Johnson, D.W., 1993. *Reaching out interpersonal effectiveness and self-actualizations*. New Jersey: PrecticeHall.
- Kreitner, R., and Kinicki, A., 2005. *Perilaku Organisasi*, edisi terjemahan, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Kusnadi, M.A., 2014, "Hubungan Antara Beban Kerja dan *Self-Efficacy* dengan Stres Kerja Pada Dosen Universitas X", *Jurnal Psikologi*. 3 1 : pp1-15.
- Kusuma, A.A., dan Soesatyo, Y., 2014, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.2, No.2.
- Manuaba, I.B.A., 2000. *Ergonomi Meningkatkan Kinerja Tenaga Kerja dan Perusahaan*. Dalam Hermansyah editor. *Prosiding Simposium dan Pameran Ergonomi Indonesia*. Bandung : ITB Press.
- Munandar, A.S., 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- Prihatini, L.D., 2007, "Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang", Tesis, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Kekhususan Kesehatan Kerja, Sekolah Pascasarjana, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Putranto, C., 2013, "Faktor-Faktor yang mempengaruhi stres kerja : studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa", *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2 2 : pp15.
- Putra, S.P., 2014, "Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu". Tesis Universitas Mataram, Fakultas Ekonomi.



- Rice, P. L. 1999. *Stress and Health 3rd ed.*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Riva'i, V., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Risal, M., Betan, A.B., dan Haskas, Y., 2013, "Hubungan Interpersonal Terhadap Stres Kerja Perawat di Ruang Perawat Melati-Asoka Tingkat II Rumah Sakit Pelamonia Kota Makassar", *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 3 2 :pp98-105. Diakses tanggal 23 September 2015. Tersedia di [http://library.stikesnh.ac.id/files/disk1/8/e-library %20stikes% 20nani% 20hasanuddin--mrisalabub-378-1-32139810-1.pdf](http://library.stikesnh.ac.id/files/disk1/8/e-library%20stikes%20nani%20hasanuddin--mrisalabub-378-1-32139810-1.pdf)
- Robbins, S., & Coulter, M., 1999. *Management. 6th ed.* Englewood Cliffs: Prentice Hall Inc.
- Robbins, S.P., 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A., 2008. *Perilaku organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rodahl, K., 1989. *The Physiology of Work*. London: Taylor & Francis Ltd.
- Sitepu T. A., 2013, "Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 14: 1123-1133.
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Sritua, A., 1993. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta : UI Press.
- Schunk, D. H., 1991, Self-Efficacy And Academic Motivation. *Educ. Psychol.* 26: 207-231.
- Saydam, G., 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT Toko Gunung Agung.
- Siagian, S.P., 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Sugiyono., 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Vemmylia, 2013, "Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Binjai", *Jurnal Ekonomi*. Diakses tanggal 22 September 2015.
- Widyasari, P., 2010, *Stres Kerja*. <http://www.psychoshare.com/file-256/psikologi-industri-dan-organisasi/stres-kerja.html>. Diakses pada 12 Agustus 2015.