
ANALISA TINGKAT STRES KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA BIMA KOTA BIMA

Megasuciati Wardani

Prodi Ilmu Administrasi Negara Universitas Mbojo Bima

Corresponding Author : Megasuciatiwardani@gmail.com

Diterima: April 2022; Direvisi: Mei 2022; Dipublikasikan: Mei 2022

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the level of work stress of employees at the BIMA City Personnel and Human Resources Development Agency Office, Bima City. The type of research used is descriptive research. Location This research was carried out at the BIMA City Personnel and Human Resource Development Agency Office. The population in this study were all employees at the BIMA City Personnel and Human Resources Development Agency Office, Bima City, whose address was Raba, Bima City, totaling 40 people. From the population above, 40 employees will be sampled. From the results of respondents' answers, the value is in the interval 1001–1500 in the good category. The calculated t value in the one sample t test analysis is 10.87 which is greater than the t table value of 1.684. Thus, the hypothesis which states that it is estimated that the work stress of employees at the BIMA City Personnel and Human Resource Development Agency Office is lower than 40% can be accepted. The level of work stress for employees at the BIMA City Personnel and Human Resources Development Agency Office is still at a tolerable level.

Keyword : Work stress, employee work stress level, Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BIMA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan Menganalisis tingkat stres kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BIMA Kota Bima. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian deskriptif. Lokasi Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BIMA. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang berada pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BIMA Kota Bima yang beralamat Raba Kota Bima sejumlah 40 orang. Dari populasi diatas maka yang akan dijadikan sampel adalah sebanyak 40 orang pegawai. Dari hasil jawaban responden, nilainya berada pada interval 1001–1500 dengan kategori baik. Nilai t hitung pada analisa t test one sampel, sebesar 10,87 lebih besar dari nilai t tabel 1,684. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan diduga bahwa stres kerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BIMA lebih rendah dari 40% dapat diterima. Tingkat stres kerja Pegawai Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BIMA masih berada pada level bisa di tolerir.

Kata kunci : Stres kerja, Tingkat Stres Kerja Pegawai, Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BIMA.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat berkembang dan terus survive merupakan manifestasi dari kualitas dari setiap individu yang ada di dalam organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memanage stres Kerja pegawainya. Dampak dari stres kerja pegawai ini seperti dua mata pisau, dapat memberikan dampak positif tapi juga dampak negatif yang tidak bisa dianggap remeh.

Dewasa ini penyebab dari stres kerja sangat banyak sekali, sehingga pegawai maupun karyawan sangat mudah sekali mendapatkan stres dalam bekerja. Adapun penyebab yang paling sering menimbulkan stres kerja adalah beban kerja yang tinggi, lingkungan baik fisik maupun psikis, hubungan antar pegawai maupun atasan dengan bawahan dan masih banyak lagi yang lainnya.

Menurut Hani Handoko (201:2001) Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (dysfunctional) atau merusak prestasi kerja.

Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Cartwright dan Cooper (1994) dalam Mangkunegara (2008:179) mengemukakan stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.

Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BIMA adalah kantor yang menangani pelayanan tentang Kepegawaian Daerah tentu dalam pelaksanaan tugasnya yang berkaitan dengan Kepegawaian Daerah Kota Bima tersebut para pegawai pada instansi ini tentu akan dihadapkan pada beban kerja dan tekanan-tekanan baik dari atasan maupun para pegawai yang membutuhkan pelayanan optimal, hal ini tentu akan menjadi faktor penyebab dari stres kerja pegawai. Kalau stres kerja ini dibiarkan berlarut-larut maka tentu akan menurunkan produktifitas kerja dan kinerja dari pegawai tersebut. Untuk perlu diidentifikasi lebih awal apa penyebab dari stres kerja tersebut sehingga instansi mampu memberikan motivasi diri kepada karyawan/pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BIMA.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai Stres Kerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BIMA Kota Bima. Penelitian yang saya lakukan bukanlah pengganti keputusan manajemen tapi lebih ditekankan sebagai alat bantu untuk menyediakan informasi tambahan dalam memecahkan masalah sumber daya manusia.

METODE DAN PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian deskriptif, yaitu suatu metode dalam penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan (Sugiyono 2009:55). Maksud penulis menggunakan metode penelitian deskriptif adalah untuk memaparkan dan mengeksplor variabel mandiri yaitu Stres Kerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BIMA Kota Bima. Lokasi Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BIMA Kota Bima Jl. Pendidikan No 3

Bima. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang berada pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BIMA Kota Bima yang beralamat Raba Kota Bima sejumlah 40 orang. Dari populasi diatas maka yang akan dijadikan sampel adalah sebanyak 40 orang pegawai dari 40 pegawai yang ada. Jadi jumlah sampel yang diambil sebesar 40 responden.

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini akan dikumpulkan melalui berbagai teknik Kuisioner, Observasi, Studi Pustaka dan Dokumetasi. Kemudian dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan rumus *t-test one sampel*, dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}} \quad (\text{Sugiyono, 2003 : 206 - 207}).$$

t = Nilai t-hitung

\bar{x} = Nilai rata-rata

μ_0 = Nilai yang dihipotesiskan

s = Simpangan baku sampel

n =Jumlah sampel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BIMA merupakan salah satu Instansi yang memberikan pelayanan pajak daerah dan retribusi daerah di kota Bima. Kedudukan rumah Unit Pelaksana Teknis Daerah Pelayanan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (UPTD PPDRD) sebagai ujung tombak pelayanan pajak dan retribusi kota Bima menuntut kinerja dan pelayanan dari Pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BIMA yang optimal.

Fungsi dan kompleksnya pelayanan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BIMA ini di tandai oleh beberapa bagian di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BIMA.

Gambaran Responden

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Status Pernikahan, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja.Perbedaan wujud fisik responden dalam hal ini, jenis kelamin bisa dilihat sebagaimana yang tersaji dalam tabel 4.1 berikut:

Tabel 1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Perempuan	12	28 %
2	Laki-laki	28	72 %
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BIMA didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin Laki-laki, yaitu sebanyak 28 orang pegawai atau 72 % dari total responden, sedangkan untuk pegawai Perempuan berjumlah 12 orang atau 28 % dari total responden.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 30	21	53%
2	31 – 40	9	23%
3	41 – 50	6	15%
4	>50	4	10%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa Responden Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BIMA didominasi oleh pegawai dengan Usia < 30 tahun, yaitu sebanyak 21 orang pegawai atau 53 % dari total responden, Umur 31 – 40 tahun 9 Orang atau 23%, Umur 41 – 50 tahun 6 orang atau 15% dan > 50 Tahu berjumlah 4 orang atau 10 % dari total responden.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SLTA	17	43%
2	Diploma	1	3%
3	Sarjana (S1)	22	55%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer Diolah

Dari tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah tamatan Sarjana (S1) dengan jumlah 22 responden atau 55%, 1 responden atau 3% adalah lulusan Diploma, 17 responden atau 43% adalah lulusan SLTA.

Deskripsi Tanggapan Responden pada dimensi-dimensi Stres
Butir pertanyaan Pegawai menunjukkan kurang semangat dan integritas dalam bekerja

Tabel 4
Tanggapan Responden Tentang; Pegawai menunjukkan kurang semangat dan integritas dalam bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak setuju	0	0
2	Tidak Setuju	25	63
3	Netral	0	0
4	Setuju	15	37,5
5	Sangat Setuju	0	0,0
JUMLAH		40	100

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 25 orang 63% yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab Netral, 15 orang atau 37,5% menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab sangat setuju.

Butir Pertanyaan/ Pernyataan Pegawai memberikan contoh perilaku yang kurang baik kepada teman sejawat.

Tabel 5
Tanggapan Responden Tentang; Pegawai memberikan contoh perilaku yang kurang baik kepada teman sejawat.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak setuju	0	0
2	Tidak Setuju	27	68
3	Netral	3	7,5
4	Setuju	10	25
5	Sangat Setuju	0	0,0
	JUMLAH	40	100

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 5, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 27 atau 68% responden yang menjawab tidak setuju, 3 orang atau 8% menjawab Netral, 10 orang atau 25% menjawab setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju.

Butir Pertanyaan/ Pernyataan Pegawai selalu mendapatkan dukungan baik dari internal organisasi ini.

Tabel 6
Tanggapan Responden Tentang; Pegawai selalu mendapatkan dukungan baik dari internal organisasi ini

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak setuju	0	0
2	Tidak Setuju	19	48
3	Netral	3	7,5
4	Setuju	18	45,0
5	Sangat Setuju	0	0,0
	JUMLAH	40	100

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 6, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 19 atau 48% responden yang menjawab tidak setuju, 3 orang atau 8% menjawab netral, 18 orang atau 45% menjawab setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju.

Butir pertanyaan/ Pernyataan Pegawai selalu mendapatkan dukungan baik dari external organisasi ini.

Tabel 7
Tanggapan Responden Tentang; Pegawai selalu mendapatkan dukungan baik dari external organisasi ini.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak setuju	0	0
2	Tidak Setuju	14	35
3	Netral	0	0
4	Setuju	26	65
5	Sangat Setuju	0	0
	JUMLAH	40	100

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 7, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 14 atau 35% responden yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab Netral, 26 orang atau 65% menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab sangat setuju

Butir Pertanyaan/ Pernyataan ; Pegawai melakukan pekerjaan yang sama dengan pegawai yang lain

Tabel 8
Tanggapan Responden Tentang; Pegawai melakukan pekerjaan yang sama dengan pegawai yang lain

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak setuju	0	0
2	Tidak Setuju	18	45
3	Netral	3	7,5
4	Setuju	19	47,5
5	Sangat Setuju	0	0,0
	JUMLAH	40	100

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 8, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 18 dan 45% responden yang menjawab tidak setuju, 3 orang atau 8% responden yang menjawab Netral, 19 orang atau 47,5% menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab sangat setuju.

Butir Pertanyaan/ Pernyataan : Pegawai tidak nyaman dengan lingkungan kerja di kantor

Tabel 9
Tanggapan Responden Tentang; Pegawai tidak nyaman dengan lingkungan kerja di kantor

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak setuju	0	0
2	Tidak Setuju	21	53
3	Netral	0	0
4	Setuju	19	47,5
5	Sangat Setuju	0	0,0
	JUMLAH	40	100

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 9, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, dan 21 orang atau 53% menjawab tidak setuju, serta tidak ada yang menjawab netral, 19 orang atau 47,5% menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab sangat setuju.

Butir Pertanyaan/ Pernyataan : Pegawai sering keluar kantor

Tabel 10
Tanggapan Responden Tentang; Pegawai sering keluar kantor

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak setuju	0	0
2	Tidak Setuju	21	52,5
3	Netral	1	2,5
4	Setuju	18	45,0
5	Sangat Setuju	0	0,0
	JUMLAH	40	100

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 10, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 21 orang atau 52,5% responden yang menjawab tidak setuju, 1 orang atau 2,5% menjawab netral, 18 orang atau 45% menjawab setuju dan tidak ada orang yang menjawab sangat setuju.

Butir Pertanyaan/ Pernyataan : Pegawai tidak mendapat Porsi Pekerjaan sesuai dengan Job description

Tabel 11
Tanggapan Responden Tentang Pegawai tidak mendapat Porsi Pekerjaan sesuai dengan Job description

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak setuju	0	0
2	Tidak Setuju	17	43
3	Netral	0	0
4	Setuju	23	57,5
5	Sangat Setuju	0	0,0
	JUMLAH	40	100

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 11, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 17 orang atau 43% responden yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada orang menjawab netral, 23 orang atau 57,5% menjawab setuju dan tidak ada orang yang menjawab sangat setuju

Butir Pernyataan/pertanyaan : Pegawai tidak selalu bekerja sesuai standar operasional prosedur Organisasi

Tabel 12
Tanggapan Responden Tentang; Pegawai tidak selalu bekerja sesuai standar operasional prosedur Organisasi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak setuju	0	0
2	Tidak Setuju	13	33
3	Netral	0	0
4	Setuju	27	67,5
5	Sangat Setuju	0	0,0
	JUMLAH	40	100

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 12, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 13 orang atau 33% responden yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab netral, 27 orang atau 67,5% menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab sangat setuju.

Butir Perntanyaan/pernyataan : Pegawai memiliki masalah di rumah

Tabel 13
Tanggapan Responden Tentang; Pegawai memiliki masalah di rumah

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak setuju	0	0
2	Tidak Setuju	16	40
3	Netral	3	7,5
4	Setuju	21	52,5
5	Sangat Setuju	0	0,0
	JUMLAH	40	100

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 13, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 16% responden yang menjawab tidak setuju, 3 orang atau 7,5% menjawab Netral, 21 orang atau 52,5% menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab sangat setuju.

Tabel 14
Rekapitulasi total tanggapan responden

No	Indikator	Total Skor	Skor Ideal	Rata – Rata Total Skor	Prosentase (%)
1	Perilaku pribadi	213	400	200,8	17,68%
2	Dukungan Sosial	251	400	200,8	20,83%
3	Konflik Peran	121	200	200,8	10,04%
4	Lingkungan Buruk	235	400	200,8	19,50%
5	Beban Kerja	260	400	200,8	21,58%
6	Situasi Rumah	125	200	200,8	10,37%
Total		1205	2000	1205	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel 14, total skor untuk indikator Perilaku pribadi memiliki nilai sebesar 213 atau 17,68%, indikator Dukungan Sosial sebesar 215 atau 20,83%, , indikator Konflik Peran sebesar 121 atau 10,04%, indikator Lingkungan Buruk sebesar 235 atau 19,50%, indikator Beban Kerja sebesar 260 atau 21,68%, dan indikator Situasi Rumah sebesar 125 atau 10,37%.. Secara keseluruhan instrument penelitian ini memiliki skor total sebesar 1205 dari skor ideal sebesar 2000 dengan rata-rata skor sebesar 200,8 berada pada interval 1001–1500 dengan Cukup Stres.

Tabel 15
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi

Interval Koefisien	Deskripsi
0 – 500	tidak stres
501 – 1000	Kurang Stres
1001 – 1500	Cukup stres
1501 – 2000	Stress

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Uji Validitas Data

Instrumen yang akan di uji adalah Stres kerja pegawai, instrumen terdiri dari 10 butir (item) dimana jawaban terendah diberi nilai 1 dan tertinggi diberi skor 5.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi skor variabel X. Berdasarkan data yang terkumpul dari 40 responden, maka terdapat 10 koefisien korelasi dengan menggunakan product moment (sugiyono; 2008).

Rumus korelasi product moment :

Tabel 16
Uji Validitas Variabel stres kerja

No	r hitung	r pembanding	Keputusan
1	0,325	0,300	Valid
2	0,372	0,300	Valid
3	0,681	0,300	Valid
4	0,573	0,300	Valid
5	0,594	0,300	Valid
6	0,611	0,300	Valid
7	0,417	0,300	Valid
8	0,385	0,300	Valid
9	0,328	0,300	Valid
10	0,538	0,300	Valid

Data Sumber: Data Primer Diolah

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.18, maka berdasarkan standarisasi yang ditentukan yaitu sebesar 0,3 dapat peneliti simpulkan bahwa setiap instrument yang dipakai dapat dipertanggung jawabkan tingkat kevalidannya, dengan kata lain bahwa semua intsrumen yang dipakai adalah semuanya valid.

Pembahasan (Interpretasi Data)

Hasil Analisa data untuk variabel stres kerja pegawai (X) adalah sebagai berikut :

Analisis t-test one sampel

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh nilai-nilai sebagai berikut:

$$n = 40 \quad \bar{x} = 30,125$$

$$\sum x = 1250 \quad (x - \bar{x})^2 = 1354,38$$

$$\mu_o = 40\% \times \text{skor ideal (20)}$$

Berdasarkan data diatas, kemudian dianalisa dengan menggunakan uji t satu sampel dengan tingkat signifikansi 0,05 pada uji pihak kanan, dengan perhitungan sebagai berikut:

1. Mencari Nilai μ_{ohit}

$$\text{Skor ideal} = \frac{\text{Jumlah Soal} \times \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}}{\text{Jumlah Responden}}$$

$$\text{Skor ideal} = \frac{10 \times 5 \times 40}{40}$$

$$\text{Skor ideal} = 50$$

$$\square o \text{ hitung} = \mu_o \times \text{Skor Ideal}$$

$$\mu_o \text{ hitung} = 0,40 \times 50$$

$$\mu_o \text{ hitung} = 20$$

2. Mencari nilai Standar Deviasi (SD) sebagai berikut:

$$S = \sqrt{\frac{\sum (X_1 - \bar{X})^2}{n-1}}$$

$$S = \sqrt{\frac{1354,38}{40-1}}$$

$$S = \sqrt{\frac{1354,38}{39}}$$

$$S = \sqrt{34,73}$$

$$S = 5,893$$

3. T-Test One Sampel

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_o}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

$$t = \frac{30,125 - 20}{\frac{5,893}{40}}$$

$$t = \frac{10,125}{\frac{5,893}{6,324}}$$

$$t = \frac{10,125}{0,932}$$

$$t = 10,87$$

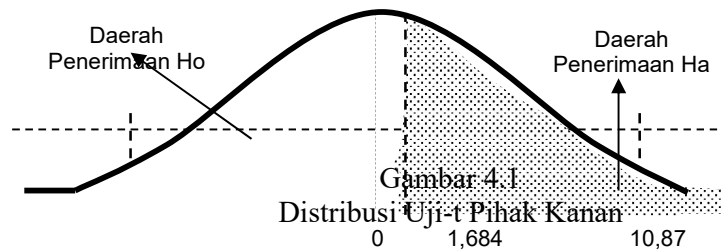
Tabel 17
Output dari olahan data dengan menggunakan program SPSS versi 21.
One-Sample Test

	Test Value = 20					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Stres Kerja	10.866	40	.000	10.12500	8.2403	12.0097

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan membandingkan besarnya nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} , dengan hipotesis sebagai berikut: “stres kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BIMA dibawah 40% (baik)”.

Pada taraf signifikansi 0,05 ($\rho = 95\%$), maka $dk = n-1$ atau $dk=40-1=39$, besarnya $t_{tabel} = 1,684$.

Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu ($10,87 > 1,684$), maka H_a diterima dan H_o ditolak dan dapat digambarkan sebagai berikut :



Dari gambar diatas t -hit jatuh pada daerah penerimaan H_a atau hipotesis alternatif yang berbunyi stres kerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BIMA sudah tinggi mencapai lebih dari 40% ($\geq 40\%$) di terima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil jawaban responden, nilainya berada pada interval 1001–1500 dengan kategori baik.
2. Nilai t hitung pada analisa t test one sampel, sebesar 10,87 lebih besar dari nilai t tabel 1,684. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan diduga bahwa stres kerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BIMA Kota Bima lebih rendah dari 40% dapat diterima.
3. Tingkat stres kerja Pegawai Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BIMA masih berada pada level bisa di tolerir

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafarudin, Drs, M.S, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta
- Amstrong, M, Helen, M. 2003. *Reward Management: Manajemen Imbalan, Strategi Dan Praktek Remunerasi*, Buku Satu. Jakarta. Penerbit Gramedia
- As'ad, Mohammad. 2005. *Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta. Penerbit Liberty.
- Azwar, S. 1997. *Validitas dan Reliabilitas*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Bohlander And Snell. 2004. *Managing Human Resources*. 13th Edition. Ohio. Thompson South Western
- Dessler, Garry, (1996), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I, PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA, Jakarta.
- Handoko, Hani. T, (1996), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Hendra Gunawan, John. 2001. *"Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Staf Pengajar LPK Budaya Wacana Di Yogyakarta"*. Yogyakarta. Thesis Program Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia. Tidak Diterbitkan
- Lewa, Eka Idham Lip K. 2005. *"Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Motivasi kerja Karyawan Di PT Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon"*, dalam Jurnal Sinergi Edisi Khusus *On Human Resources*". Yogyakarta. Program Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. UI Press
- Nitisemito, Alex. S. 1984. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Robbin, Stephen P, (1996), *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I, PT. Prenllindo, Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Method For Business*. Fourth Edition. John Wiley and Sons, Inc. United States Of America
- Sugiyono.2010.*Statistika untuk penelitian*.Bandung:Alfabeta.
- Umar, Hussein. 2004. Riset *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta. Edisi Pertama. PT. Raja Grafindo Persada
- Bohlander And Snell. 2004. *Managing Human Resources*. 13th Edition. Ohio. Thompson South Western
- Dessler, Garry, (1996), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I, PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA, Jakarta.
- Handoko, Hani. T, (1996), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.