

**ANALISIS MANAJEMEN STRES PERAN GANDA PEGAWAI
WANITA PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN (BAPPELITBANG)
KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

ITA ELIASNA BR SEMBIRING

NIM : 18612416



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2023

**ANALISIS MANAJEMEN STRES PERAN GANDA PEGAWAI
WANITA PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN (BAPPELITBANG)
KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mengikuti Seminar Usulan
Penelitian dan Penyusunan Skripsi

OLEH

**Nama : ITA ELIASNA BR SEMBIRING
NIM : 18612416**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS MANAJEMEN STRES PERAN GANDA PEGAWAI WANITA
PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN (BAPPELITBANG) KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh:

NAMA : ITA ELIASNA BR SEMBIRING
NIM : 18612416

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Satriadi, S.AP., M.Sc
NIDN : 1011108901/Lektor

Pembimbing Kedua,



Raja Hardiansyah, S.E., M.E.
NIDK : 8818010016/Lektor

Menyetujui,
Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 100207802/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS MANAJEMEN STRES PERAN GANDA WANITA PADA
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN (BAPPELITBANG) KOTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : Ita Eliasna Br Sembiring
NIM : 18612416

Telah Dipertahankan Di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Sepuluh Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga Dan
dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Satriadi, S. AP., Msc
NIDN : 1011108901/Lektor

Sekretaris,

Surya Kusumah, S. Si., M. Eng
NIDN : 1022038001/Lektor

Anggota,

Dr. Ahmad Yani, M. Kes., M. M
NIDN : 1018096701/Lektor

Tanjungpinang, 10 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua,



Charly Marlinda, SE., M. Ak., Ak. CA
NIDN, 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Ita Eliasna Br Sembiring
NIM : 18612416
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.29
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Manajemen Stres Peran Ganda Pegawai
Wanita Pada Badan Perencanaan Pembangunan,
Penelitian Dan Pengembangan (BAPPELITBANG)
Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 10 Januari 2023

Penyusun,



Ita Eliasna Br Sembiring
NIM : 18612416

HALAMAN PERSEMBAHAN

Yang Utama Dari Segalanya
Puji Syukur Kepada Tuhan Yang Maha Esa.
Atas Kasih dan RahmatMu yang telah memberikanku
kekuatan, membekali ilmu, menghadirkan orang – orang baik dan
kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini
dapat terselesaikan.

Ku persembahkan skripsi ini kepada kedua orang tuaku yang selalu
mendoakanku dan kepada orang – orang yang selalu ada untukku.
Sebagai tanda bukti, hormat dan rasa terimakasih yang tak terhingga
kepada Bapak dan Mamak telah memberikan kasih sayang, perlindungan
dan yang selalalu mendoakanku tiada henti yang tak mungkin dapat
kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan
persembahan.

Semoga ini menjadi salah satu hal yang dapat membuat Mamak dan
Bapak tersenyum bahagia

MOTTO

Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur.

Damai sejahtera Allah, yang melampaui segala akal, akan memelihara hati dan pikiranmu dalam Kristus Yesus.

(Filipi 4 : 6 – 7)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa. Karena rahmat dan kasih-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “ANALISIS MANAJEMEN STRES PERAN GANDA PEGAWAI WANITA PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN (BAPPELITBANG) KOTA TANJUNGPINANG”, dalam memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam proses penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu memberi dukungan, dalam kesempatan ini penulis penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus dan ikhlas yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda,SE., m.Ak.,CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE. Ak. M.Si. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Handayani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

6. Bapak Satriadi, S.AP., M.Sc. selaku dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu serta memberikan semangat, masukan dan saran-saran yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Raja Hardiansyah, S.E.,M.E selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan dalam penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
8. Seluruh Dosen beserta Staf Sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Seluruh anggota keluargaku yang tak henti mendoakan dan memberikan dukungan kepadaku
10. Kepala Dinas Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Tanjungpinang beserta staf yang telah memberikan izin penelitian serta kesempatan waktu dan bersedia memberikan informasi yang diberikan dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Seluruh teman-teman dan semua pihak yang terkait yang telah membantu untuk terus berjuang dalam menyelesaikan tugas akhir ini dan dorongan semangat yang diberikan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga

bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, Januari 2023

Penulis,

Ita Eliasna Br Sembiring

NIM : 18612416

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Tujuan Penelitian.....	7
1.5. Kegunaan penenelitian	7
1.5.1 kegunaan Ilmiah	7
1.5.2 Kegunaan Praktis.....	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Tinjauan Teori	10
2.1.1 Manajemen	10
2.1.1.1 Fungsi Manajemen	11
2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13

2.1.2	Pengertian Stres	16
2.1.2.1	Sumber-sumber Stres	17
2.1.2.2	Dampak dan Akibat dari Stres	19
2.1.2.3	Pengertian Manajemen Stres	20
2.1.2.4	Indikator Manajemen Stres	21
2.1.2.5	Mengelola Stres Kerja.....	24
2.1.3	Peran Ganda Wanita.....	25
2.1.3.1	Pengertian Peran Ganda Wanita	25
2.1.3.2	Dampak Peran Ganda Wanita.....	26
2.2	Kerangka Pemikiran.....	27
2.3	Penelitian Terdahulu	27
BAB III METODE PENELITIAN		31
3.1	Jenis Penelitian.....	31
3.2	Jenis Data	31
3.2.1	Data Primer.....	31
3.2.2	Data sekunder	32
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.4	Populasi dan Sampel	33
3.4.1	Populasi	33
3.4.2	Sampel	34
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	35
3.6	Teknik Pengolahan Data	36
3.7	Teknik Analisis Data.....	37
3.7.1	Uji Kredibilitas	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		39
4.1	Hasil Penelitian	39
4.1.1	Gambaran umum BAPPELITBANG Tanjungpinang.....	39
4.1.1.1	Profil BAPPELITBANG Tanjungpinang.....	39
4.1.1.2	Visi BAPPELITBANG Tanjungpinang.....	40
4.1.1.3	Misi BAPPELITBANG	40

4.1.1.4	Tugas Pokok dan Fungsi BAPPELITBANG Tanjungpinang.....	41
4.1.1.5	Struktur Organisasi BAPPELITBANG Tanjungpinang.....	43
4.1.2	Karakteristik Informan	46
4.1.3	Reduksi Data	47
4.1.4	Penyajian Data.....	56
4.1.5	Penarikan Kesimpulan.....	58
4.2	Pembahasan.....	60
BAB V	PENUTUP	63
5.1	Kesimpulan	63
5.2	Saran.....	63
 DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
CURRICULUM VITAE		

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Dokumentasi prapenelitian.....	4
2.	Kerangka Pemikiran.....	29
3.	Struktur Organisasi	47

DAFTAR TABEL

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Daftar Jumlah Data Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Tanjungpinang	6
2.	Definisi Operasional Variabel	37
3.	Karakteristik Informan	48
4.	Penyajian data	58

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
1	Pedoman Wawancara
2.	Hasil Wawancara
3.	Hasil Uji Plagiat
4.	Surat Pernyataan Selesai Penelitian
5.	Dokumentasi

ABSTRAK

ANALISIS MANAJEMEN STRES PERAN GANDA PEGAWAI WANITA PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN (BAPPELITBANG) KOTA TANJUNGPINANG

Ita Eliasna Br Sembiring. 18612416. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Pembangunan Tanjungpinang. itaeliasna@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen stres pegawai yang memiliki peran ganda, sebagai pegawai dan ibu rumah tangga. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 8 orang informan yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu atau orang yang paling berpengaruh.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Dan untuk metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi lapangan yang meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi. Dimana responden menjawab dan merincikan beberapa pertanyaan yang telah disusun berdasarkan variable yang diukur yaitu dari identifikasi tanda-tanda stres, analisa tanda-tanda stres, strategi terhindar dari stres, dan *coping stress*.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa cara pegawai pada instansi tersebut mengelola stres yaitu dengan cara melakukan olahraga yang rutin setidaknya 2 kali dalam seminggu, mengkonsumsi makanan yang bergizi yang bisa meningkatkan *mood*. Adapun cara lain yang bisa dilakukan yaitu istirahat yang cukup seperti tidur ketika badan sudah mulai lelah, berpikir positif, berdiskusi kepada kerabat terdekat, melakukan kegiatan bersama keluarga juga dapat dilakukan untuk mengurangi stress.

Kata kunci: Manajemen stres kerja, stres kerja, peran ganda wanita

Dosen Pembimbing 1 : Satriadi, S.AP., M.Sc.

Dosen Pembimbing 2 : Raja Hardiansyah, S.E.,M.E.

ABSTRACT

**STRESS MANAGEMENT ANALYSIS OF MULTIPLE ROLE OF WOMEN
EMPLOYEES AT THE OFFICE OF THE DEVELOPMENT PLANNING,
RESEARCH AND DEVELOPMENT AGENCY (BAPPELITBANG)
TANJUNGPINANG CITY**

*Ita Eliasna Br Sembiring. 18612416. Management. Tanjungpinang Development
College of Economics (STIE). itaeliasna@gmail.com*

This study aims to find out how stress management works for employees who have multiple roles, as employees and housewives. The sample used in this study were 8 informants who were taken using a purposive sampling technique, namely taking samples of data sources with certain considerations or the most influential people.

This study used qualitative research methods. And for the data collection method used in this study, namely field studies which include observation, interviews and documentation. Where respondents answered and detailed several questions that had been prepared based on the variables measured, namely from the identification of signs of stress, analysis of signs of stress, strategies to avoid stress, and coping with stress.

From the results of the study it can be concluded that the way employees at these agencies manage stress is by doing regular exercise at least 2 times a week, consuming nutritious foods that can improve mood. As for other ways that can be done, namely adequate rest such as sleeping when the body is tired, thinking positively, discussing with closest relatives, doing activities with family can also be done to reduce stress.

Keywords: Management of work stress, work stress, multiple roles of women

Supervisor 1 : Satriadi, S.AP.,M.Sc.

Supervisor 2 : Raja Hardiansyah, S.E.,M.E.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki anggota atau bawahannya dengan berbagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja anggota atau bawahannya menuju pengoptimalan tujuan organisasi (*Edison et al., 2017*). Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam organisasi atau perusahaan. Perkembangan serta pertumbuhan kinerja suatu perusahaan tidak dapat lepas dari peran orang – orang atau Sumber Daya Manusia di dalamnya.

Setiap organisasi dalam menjalankan aktivitas untuk mencapainya tujuannya tidak akan pernah lepas dari berbagai permasalahan, terutama perusahaan yang ada dalam sumber daya manusia. Salah satu contoh dari masalah dalam sumber daya manusia adalah timbulnya stres kerja. Stres kerja berhubungan erat dengan perilaku organisasi. Stres kerja kerap kali dialami banyak pihak di tempat kerja. Dari berbagai penjelasan para ahli, stres kerja dalam lingkungan dapat menimbulkan dampak baik, maupun apabila tekanan yang dialami sangat tinggi akan dapat berdampak buruk bagi individu dan organisasi. Karena itu perlunya dilakukan manajemen stres kerja untuk lebih mengenal pengelolaan dari stres kerja dan mengenali sumbernya, mengingat dampak buruk yang dapat ditimbulkan oleh stres terhadap pegawai.

Stress kerja bukan lah hal yang kecil melainkan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Stress kerja hanya terjadi pada sumber daya manusia dan dapat mengganggu proses dalam sebuah organisasi sehingga stress kerja ini harus diberi perhatian khusus. Stress kerja tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan ialah mengelola stress kerja dengan baik.

Stres kerja bisa terjadi pada siapa saja. Bawahan, atasan, pria dan wanita semua bisa merasakan dampak dari stres kerja. Terutama pada wanita yang memiliki dua peran yaitu sebagai ibu rumah tangga sekaligus bekerja disuatu perusahaan atau instansi. Pertumbuhan dan pembangunan ekonomi di Indonesia salah satu penyebab ibu rumah tangga harus ikut andil dalam membantu ekonomi keluarga dengan pengetahuan dan kemampuan yang terbatas yang ia dimiliki. Hal ini yang membuat pekerja wanita di Indonesia meningkat setiap tahunnya.

Keluarga merupakan kelompok yang paling penting dalam sebuah masyarakat. Keberhasilan sebuah keluarga dalam membentuk keluarga yang sejahtera tidak terlepas dari seorang istri atau seorang ibu. Baik dalam hal mendidik dan membimbing anak maupun dalam hal mendampingi suami bahkan turut serta membantu suami untuk kebutuhan keluarga. Seiring waktu, ditemukan bahwa tidak semua wanita bekerja karena kondisi ekonomi yang buruk. Apapun faktornya, wanita yang bekerja setelah menikah otomatis memiliki peran ganda, karena wanita tersebut tidak hanya mengurus keluarga namun juga mengurus pekerjaannya, terlebih pekerjaan-pekerjaan yang dibawah tekanan. Kebanyakan wanita yang memegang banyak pekerjaan mengakui bahwa secara operasional sulit untuk mengalokasikan waktu untuk urusan keluarga dan pekerjaan. Jadi, jika

wanita yang memiliki peran ganda hanya berhasil disalah satu perannya ini merupakan hal yang biasa.

Pada instansi tersebut terdapat 81 pegawai, yang mana 29 diantaranya merupakan pegawai wanita yang memiliki peran ganda. Beberapa pegawai menyatakan bahwa peran mereka bisa membantu mencukupi kebutuhan keluarga. Ketika pekerjaan dikantor berjalan dengan baik, kondisi anak sehat, bisa sekolah dengan baik dan senang, maka rasanya saya bisa menjalankan ini seterusnya. Tapi ketika anak sakit dan beban kerja meningkat maka ada rasanya untuk berhenti saja. Tapi kalau berhenti dan kebutuhan keluarga tidak tercukupi, dan jika saya dan suami bekerja kebutuhan keluarga akan tercukupi. Beberapa hal yang menimbulkan stres yaitu tingginya tekanan dan beban kerja dalam kantor. Masalah dalam keluarga seperti masalah anak, masalah dengan suami, masalah bersama mertua dan masalah-masalah lainnya yang timbul dalam keluarga. Dan waktu bersama keluarga yang menjadi semakin berkurang.

Saya melakukan observasi pra penelitian di dinas tersebut selama 8 hari pada tanggal 5 sampai 14 April 2022. Dari hasil observasi yang saya lakukan pada jam tertentu yaitu sekitar jam 11.00 WIB – 12.00 WIB ada 4 pegawai wanita yang tidak ada diruangan dengan alasan menjemput anak dari sekolah dan mengantarkan kelas les sehingga mereka meninggalkan ruangan bahkan meninggalkan pekerjaannya, dan kembali lagi ke kantor untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mengisi absen pulang, adapun 4 pegawai tersebut berinisial DY, SM, YL dan NV. Dimana 3 dari 4 pegawai menyatakan jika mereka cukup sulit untuk mengatur pekerjaan dirumah dan dikantor, sehingga terkadang beban

tersebut membuat mereka stres. Tentu saja ini menjadi salah satu beban kerja untuk mereka. Mereka harus menyelesaikan dua pekerjaan dalam satu waktu. Beban kerja inilah yang menjadi salah satu sumber stres kerja. Seperti yang terlihat pada dokumentasi dibawah ini terlihat beberapa pegawai meninggalkan ruangan pada jam kerja.

Gambar 1.1
Suasana kantor sebelum jam istirahat



Sumber : Dokumentasi prapenelitian (2022)

Sebelumnya sudah dilakukan penelitian mengenai stres kerja wanita pada Universitas China yang menyatakan 22,3% dosen wanita mengalami stres kerja, sedangkan penelitian di United Kingdom University dilaporkan 49% pegawai wanita mengalami stres kerja (Kartika, 2020). Stres kerja pada pegawai merupakan salah satu permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia. Stres pegawai yang terjadi pada pegawai dengan peran ganda meliputi stres yang berkaitan dengan tekanan pekerjaan ditambah dengan stres pekerjaan rumah. Menurut pendapat (Prabu, 2015) beberapa penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang terlalu berat dirasakan, waktu kerja yang begitu mendesak, rendahnya kualitas pengawasan kerja, iklim kerja yang kurang sehat, tidak memadainya otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggungjawab, konflik dalam pekerjaan,

perbedaan nilai antara karyawan dengan pegawai (Prabu, 2015)

Stres kerja yang terjadi pada pegawai ini sangat berdampak terhadap wanita yang memiliki peran ganda. Menjalani dua peran secara bersamaan, sebagai ibu rumah tangga sekaligus pekerja tidak lah mudah bagi seorang pegawai wanita. Permasalahan yang terjadi pada tempat kerja, permasalahan-permasalahan yang ada dalam keluarga baik dengan pasangan maupun dengan anak. Selain itu stress tersebut juga bisa memberi dampak pada pekerjaan kantor, menurunnya kualitas kerja, menurunnya fokus dalam bekerja. Tentu saja ini dapat menimbulkan stress bagi pegawai, apalagi pegawai yang tidak bisa membagi atau menyeimbangkan waktu mereka.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyu Puspitasari yang berjudul “Manajemen Stres Kerja karyawan Terhadap Layanan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Semarang Selama Pandemi” menyatakan bahwa manajemen atau mengelola stres kerja selama pandemi memang dengan kondisi dewasa ini sangatlah penting dan perlu dilakukan guna mengetahui gejala-gejala yang ditimbulkan dari stres, penyebabnya, kemudian dengan cara seperti inilah kita bisa mencari solusi yang terbaik. Menciptakan suasana lingkungan kerja yang aman selama pandemi sangat diperlukan dan harus dijalankan sesuai protocol kesehatan yang ditetapkan pemerintah. Hal-hal yang harus dilakukan dalam mengelola stres ialah mengenali penyebab stres di masa pandemi covid-19, mengendalikan stres tersebut dan mengatasinya.

Pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Rosidah Zahra yang berjudul “Analisis Manajemen Stres Kerja Pada Pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB)

Negeri 1 Padang” menyatakan bahwa manajemen stres sangat membantu dalam pengelolaan stres kerja bagi pengajar di SLB Negeri 1 Padang. Maka untuk itu sangat perlu memahami tentang manajemen stres kerja untuk mencegah terjadinya penurunan terhadap potensi kinerja. Sumber stres berasal dari tugas dan peran sebagai tenaga pengajar, tingkah laku siswa yang mempunyai keterbatasan, kesabaran dalam mengajar dan adanya tuntutan orang tua. Gejala-gejala yang muncul seperti tubuh, pikiran, dan badan terasa lelah, kepala terasa pusing, serta kepala terasa nyut-nyutan.

Tabel 1.1
Jumlah Data Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Tanjungpinang

No	Uraian data pegawai	Jumlah
1	PNS	56 orang
	Honorer	25 orang
	JUMLAH	81 orang
2	Masa bekerja pegawai	
	>10 Tahun	36 orang
	<10 Tahun	37 orang
	>5 Tahun	8 Orang
	Jumlah	81 orang
3	Pendidikan terakhir pegawai	
	Sma/Sederajat	15 orang
	Diploma III	6 orang
	Strata I	53 Orang
	Strata II	7 orang
	Jumlah	81 orang

Sumber : Data prapenelitian (2022)

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Manajemen Stres Peran Ganda Pegawai Wanita Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Tanjungpinang.”

1.2. Rumusan Masalah

Mengacu dari latar belakang masalah yang telah dibahas sebelumnya, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana manajemen stres pegawai wanita yang memiliki peran ganda pada Bappelitbang?”

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu peneliti hanya melakukan penelitian pada pegawai wanita yang memiliki peran ganda pada Bappelitbang.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui manajemen stres pegawai wanita yang memiliki peran ganda pada Bappelitbang.

1.5. Kegunaan penelitian

Kegunaan penelitian dalam penulisan ini dibagi menjadi dua, yaitu kegunaan ilmiah dan kegunaan praktis.

1.5.1 kegunaan Ilmiah

Secara umum, hasil dari penelitian ini hasil dari penelitian ini diharapkan

bisa dijadikan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan Manajemen stres.

1.5.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti : Sebagai bahan pembekalan dan pengetahuan dimasa depan dalam hal memecahkan masalah berkaitan dengan stress pegawai, memberikan pengetahuan yang lebih menyeluruh agar dapat dipahami dan mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh pada masa kuliah.
- b. Bagi Instansi : Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk lembaga dalam mengelola stress kerja pada pegawai wanita yang memiliki peran ganda di Bappelitbang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami penulisan skripsi ini. Sistematika penulisan ini dikelompokkan menjadi lima bab dan masing-masing bab akan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pertama diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, serta tujuan dan kegunaan penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini. Pada bab ini dijelaskan juga kerangka pemikiran pada penelitian, hipotesis, dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi tentang metode penelitian yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian. Dalam bab ini berisi jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan, serta teknik pengolahan dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menjelaskan tentang gambaran umum dan ruang lingkup penelitian tentang data dan temuan yang diperoleh dengan menggunakan dengan metode dan prosedur yang diuraikan. Serta membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan mengenai variable penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan mengenai hasil penelitian yang telah dibahas dan juga memberikan saran-saran yang sekitarnya dapat bermanfaat bagi objek penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen berasal dari kata *manage to man*. Yang mana *manage* berarti ‘mengatur atau mengelola’, dan kata *man* berarti ‘manusia’. Jadi jika kata-kata tersebut digabungkan akan memiliki arti ‘mengatur atau mengelola manusia’. Menurut Hasibuan, manusia (*man*) menjadi salah satu unsur sumber daya, selain, *materials, money, methods, machines* dan *market*, yang diperlukan suatu organisasi guna mencapai tujuan (Karyoto, 2016).

Menurut *Edision et al.*, (2014) mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni, seperti yang dikatakan oleh (Terry), bahwa “Seorang manajer adalah seorang ilmuwan dan seorang seniman. Untuk situasi tertentu ilmu pengetahuan dapat mengurangi jumlah seni manajemen yang diperlukan, tetapi hal itu tidak pernah dapat mengeliminasi seni manajemen. Seni manajemen senantiasa ada”. Sementara itu, pakar manajemen modern berpendapat lain. Ia mengatakan bahwa, “manajemen bukan lah suatu ilmu, namun merupakan suatu praktik karena yang menjadi tuntutan ialah prestasi bukan pengetahuan”

Menurut Sunsi (2018), manajemen merupakan suatu ilmu, seni, dan strategi untuk mengarahkan semua komponen yang terlibat dalam suatu organisasi atau instansi. Hal ini dilakukan melalui pendekatan personel maupun kelompok dalam melakukan kegiatan pelaksanaan, perencanaan, evaluasi dan *monitoring*, serta

keberlanjutan dalam rencana tindak lanjutnya agar tercapai tujuan yang ditetapkan secara efisien dan efektif.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu proses yang dilakukan secara bersama oleh sekelompok orang atau organisasi dengan cara bekerjasama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Menurut *Edision et al.*, (2017) fungsi-fungsi manajemen adalah :

- a. Perencanaan. Fungsi manajemen yang terpenting adalah perencanaan, sebab sebuah keputusan berasal dari deksripsi dalam perencanaan, dan juga mengarahkan pada strategi dan angan-angan yang harus dicapai. Dalam penyusunan, perencanaan harus dilakukan secara teliti melalui pengamatan lingkungan (*environment scanning*) dan terlibatnya semua level strategis yang ada dalam organisasi, hingga didapatkan keputusan- keputusan yang terbaik, dan sinergi dari setiap bagian dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- b. Pengorganisasian. Setelah ditetapkannya perencanaan menjadi suatu keputusan, maka berdasarkan dengan kewenangannya seorang pemimpin akan melakukan pengorganisasian. Di mana direksi memberikan otorisasi pekerjaan dan alokasi biaya secara keseluruhan, pemimpin pada tingkat unit bisnis akan membagi tugas kepada para manajer, sedangkan manajer yang akan mengatur dan mengalokasikan pekerjaan tersebut pada tingkat operasional dan teknis.

- c. Memimpin. Fungsi memimpin antara lain adalah menggerakkan dan mengarahkan bawahannya menyesuaikan dengan tingkat kewenangan mereka. Fungsi dari memimpin ini ialah untuk memberikan daya cipta, motivasi dan menyatukan kekuatan yang ada pada bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, termasuk juga melaksanakan fungsi koordinasi, komunikasi dan pengawasan.
- d. Pengendalian. Pengendalian sendiri berfungsi sebagai pembuktian bahwa proses yang berlangsung sudah sesuai dengan rencana dan beberapa prinsip yang telah ditentukan, adapun tujuan lainnya ialah supaya dapat membantu manajemen dalam melakukan analisis ulang dalam perencanaan dalam menetapkan tujuan dan sasaran terbaru dan mengambil tindakan korektif yang bertujuan.

Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen memiliki empat fungsi yaitu yang pertama perencanaan merupakan fungsi yang paling penting, kedua pengorganisasian yaitu membagi tugas kepada manajer, ketiga memimpin yaitu menggerakkan dan mengarahkan bawahannya dan yang terakhir pengendalian sebagai pembuktian bahwa proses yang berlangsung sudah sesuai.

2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah beberapa rangkaian dari aktivitas suatu organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Fahmi, 2017). Menurut *Edision et al.*, (2017) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang berfokus pada maksimalnya kemampuan dari anggota

dengan berbagai Langkah strategis dalam upaya peningkatan kinerja anggota menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Menurut Suwatno & Priansa (2014) ia menambahkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengoorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja agar tercapainya tujuan individu, organisasi hingga masyarakat.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan sekelompok atau organisasi dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan bersama dengan beberapa rangkaian aktivitas.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suwatno & Priansa (2014) fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu:

a. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan proses dalam menentukan apa yang akan ditindak untuk mencapai tujuan. Fungsi dari perencanaan manajemen kepegawaian ialah membantu perusahaan dalam menyampaikan sebuah informasi yang lengkap dan nasihat maupun saran-saran yang berhubungan dengan pegawai.

2. Pengorganisasian

Langkah selanjutnya setelah perencanaan yaitu membentuk sebuah

organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan untuk diraih. Jadi proses pengorganisasian ini adalah membentuk organisasi, dan kemudian membagi dalam beberapa unit sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditetapkan dan dilengkapi dengan karyawan serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu.

3. Pengarahan

Tahap yang dilakukan selanjutnya ialah mengadakan pengarahan. Pengarahan yang berarti memberikan petunjuk dan mengajak semua pegawai agar mereka mempunyai kemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan masing-masing sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pengarahan ini juga sering disebut dengan istilah lain, misalnya penggerakan (*actuating*), pemberian perintah (*commanding*), motivasi (*motivating*).

4. Pengendalian

Langkah terakhir yaitu pengendalian yang berarti melihat, mengamati, serta menilai pekerjaan atau tindakan pegawai, apakah pegawai benar-benar melakukan pekerjaan sesuai dengan perencanaan. Dalam hal ini yang digunakan bukan pengawasan melainkan istilah pengendalian (*controlling*), karena pengawasan sudah termasuk bagian dari pengendalian.

b. Fungsi Operatif atau Fungsi Teknis

1. Pengadaan (*Recruitment*)

Fungsi pertama dari operasional manajemen kepegawaian adalah

mendapatkan jumlah pegawai dan jenisnya yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini terutama berhubungan dengan kebutuhan anggota dan penarikannya, seleksi dan juga penempatannya.

2. Pengembangan (*Development*)

Selanjutnya pegawai harus dibina dan dikembangkan. Dilakukannya pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang dibutuhkan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

3. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi memiliki fungsi sangat besar untuk pegawai. Kompensasi adalah sebuah penghargaan dalam bentuk pemberian untuk pegawai sesuai dengan apa yang pegawai lakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Pengintegrasian (*Integration*)

Koordinasi adalah perubahan cara pandang, keinginan representatif, dengan keinginan organisasi dan masyarakat.

5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan yang berarti dukungan menyiratkan suatu pekerjaan untuk mengikuti untuk bekerja pada kondisi yang ada. Sesuatu yang telah diakui dan dihargai oleh individu harus dipertahankan.

6. Pensiun (*Separation*)

Fungsi ini teruntuk pegawai yang sudah lama bekerja pada Perusahaan. Dimana fungsi utama manajemen kepegawaian yaitu menjamin para pegawai bahwa mereka akan pensiun. Ketika pegawai pensiun mereka

harus merasa aman. Pada Perusahaan biasanya mereka menyediakan dana khusus untuk pegawai yang telah pensiun.

Dari penjelasan-penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu manajerial yang terbagi lagi menjadi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Yang kedua fungsi operatif atau teknis terbagi menjadi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasiaan, pemeliharaan dan pensiun.

2.1.2 Pengertian Stres

Kata Stres bermula dari kata latin yaitu “Stringer” yang berarti ketegangan dan tekanan. Stres merupakan suatu yang tidak diharapkan yang muncul karena tingginya suatu tuntutan lingkungan pada seseorang. Keseimbangan antara kemampuan dan kekuatan terganggu (Mulyadi, 2018).

Menurut Robbins & Judge (2017) stres adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Lebih umum, stres dihubungkan dengan tuntutan dan sumberdaya. Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban dan ketidakpastian yang dihadapi oleh para individu di tempat kerja. Sumber daya merupakan hal-hal di dalam kendali individu yang dapat dia pergunakan untuk menyelesaikan tuntutan.

Menurut Rahmawati (2018) stres merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan oleh individu dan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Stres juga dapat didefinisikan sebagai keadaan psikologi

yang tidak menyenangkan yang terjadi dalam menanggapi tekanan lingkungan. Stres kerja dapat timbul dari beban tugas yang tinggi, kerumitan tugas, tidak tersedianya fasilitas untuk mengerjakan tugas, kebijakan organisasi, atasan yang otoriter, kondisi fisik lingkungan kerja yang panas, bising, atau berbau. Stres kerja dapat menyebabkan disfungsi perilaku dalam organisasi serta dapat memicu pada penurunan kesehatan fisik dan mental karyawan. Karyawan yang menderita stres akan mencoba untuk menarik dirinya dari penyebab stres dengan cara keluar dari perusahaan dan atau tidak hadir dalam pekerjaan.

Menurut Sari (2014) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan) di sekitarnya.

2.1.2.1 Sumber-sumber Stres

Stres disebabkan karena tekanan tuntutan kondisi lingkungan pada seseorang baik fisik maupun emosional. Menurut Robbins & Judge (2017), stresor yang berhubungan dengan pekerjaan dibagi menjadi 3, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

a. Ketidakpastian Ekonomi

Perubahan dalam siklus hidup bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi terkena hantaman, sebagai contoh, maka orang akan merasa semakin cemas dengan keamanan pekerjaan mereka.

b. Ketidakpastian Politik

Sistem politik yang stabil disuatu negara maka perubahan lazimnya

dilaksanakan dalam suatu cara yang tertib. Namun ancaman dan perubahan politik dan perubahan dalam negeri, hingga ancaman terorisme dapat menyebabkan stres.

c. Perubahan Teknologi

Inovasi dapat membuat keterampilan dan pengalaman karyawan akan usang dalam waktu yang singkat, komputer, robotik, otomasi dan bentuk- bentuk lainnya merupakan ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan mereka menjadi stres.

2. Faktor Organisasional

a. Tuntutan Tugas

Terkait dengan pekerjaan dari seseorang, meliputi desain pekerjaan, kondisi kerja dan tata ruang kerja secara fisik.

b. Tuntutan Peranan

Terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dia pegang dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak dari batas waktu. Ketidakjelasan peranan yang berarti bahwa ekspektasi peran tidak secara jelas dipahami dan karyawan tidak yakin apa yang harus dia lakukan.

c. Tuntutan Interpersonal

Tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara karyawan dengan kebutuhansosial yang tinggi.

3. Faktor Pribadi

a. Permasalahan Keluarga

Hasil survey nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang-orang yang memiliki hubungan keluarga dan pribadi yang berharga. Kesulitan pernikahan, putusnya hubungan yang dekat dan permasalahan kedisiplinan dengan anak-anak dapat menciptakan stres pada karyawan sering kali tidak dapat ditinggalkan ketika mereka sampai di tempat kerja.

b. Permasalahan Ekonomi

Beberapa orang merupakan para pengelola keuangan yang buruk atau memiliki keinginan yang melebihi kapasitas pendapatan mereka. Permasalahan ekonomi atas sumber finansial yang berlebihan dapat menciptakan stres dan menyedot perhatian menjauh dari pekerjaan.

c. Kepribadian

Faktor individu yang signifikan yang memengaruhi stres adalah watak dasar dari seseorang. Riset berikutnya telah menyarankan bahwa gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan sebenarnya berpangkal di dalam kepribadian seseorang.

2.1.2.2 Dampak dan Akibat dari Stres

Berbagai tekanan dan gangguan dalam sebuah organisasi tentunya sangat sering terjadi. Hal inilah yang perlu dihindari agar kinerja tidak terganggu. Semua bisa diatasi asalkan dapat mengindikasikan masalah yang kita hadapi itu sendiri. Semakin seseorang mendapatkan tekanan di luar batas dari kemampuan dirinya sendiri tentunya akan mengalami stres pula yang cukup berat dan sangat

mengganggu kerja otak termasuk dengan daya ingat. Dan berikut merupakan dampak dan akibat dari stres (Mulyadi, Drs., M.Si, 2018)

1. Gejala Fisiologis, meliputi sakit kepala, tekanan darah tinggi, dan sakit jantung.
2. Gejala Psikologis, meliputi kecemasan, depresi, dan menurunnya tingkat kepuasan kerja.
3. Gejala Perilaku, meliputi perubahan produktivitas, kemangkiran dan perputaran pegawai.

2.1.2.3 Pengertian Manajemen Stres

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Menurut Badri (2012), manajemen stres adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mengantisipasi, mencegah, mengelola dan memulihkan diri dari stres yang dirasakan karena adanya ancaman dan ketidak mampuan dalam upaya mencari jalan keluar terhadap stres (coping) yang dilakukan.

Menurut Robbins & Judge (2017), manajemen stres kerja sebagai suatu program penggunaan sumber daya manusia untuk melakukan pengontrolan atau pengaturan stres dimana bertujuan untuk mengenal penyebab stres dan mengetahui teknik-teknik mengelola stres melalui pendekatan individual dan organisasional. Rahmawati (2018), mengatakan bahwa manajemen stres adalah kemampuan seseorang untuk mengelola stres yang dialaminya sehingga dapat mencapai titik kinerja yang lebih optimal. Semakin baik manajemen stres yang dimiliki seorang karyawan, maka akan semakin tahan pula ia terhadap penyebab

stres dan tekanan pekerjaan yang ia alami. Sebaliknya, bila seorang karyawan tidak dapat mengelola dirinya ketika mengalami stres, maka kinerjanya cenderung akan menurun. Menurut Ramadhan (2017), manajemen stres kerja merupakan usaha mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres individu dan menampung akibat fisiologikal dari stres. Astuti (2016) mengatakan bahwa manajemen stres kerja adalah upaya seseorang untuk mengendalikan dan menurunkan ketegangan yang muncul bersamaan dengan situasi yang sulit diatasi sehingga terjadi perubahan emosional dan fisik.

2.1.2.4 Indikator Manajemen Stres

Menurut Robbins (2014), menjelaskan terdapat 4 indikator dalam manajemen stress yakni :

1. Identifikasi Tanda–Tanda Stres

Identifikasi tanda–tanda timbulnya stres ini merupakan bagaimana cara individu dalam menentukan sumber stres yang ada di kehidupannya.

2. Analisa Tanda–Tanda Stres

Analisa Tanda–Tanda disini mengarah pada bagaimana cara individu untuk menentukan tanda – tanda dari sikap dan perasaan yang dimunculkan akibat dari stres yang di rasakan.

3. Strategi Terhindar dari Stres

Strategi terhindar dari stress merupakan cara atau bagaimana individu bertindak dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

4. *Coping Stress*

Coping stress merupakan prilaku yang dilakukan oleh individu untuk

menghilangkan dan mengurangi stres yang di hadapinya.

Disini strategi yang dilakukan oleh seorang individu dalam manajemen stres tentunya sangat bervariasi tergantung dari kepribadian individu. Menurut menurut Robbins (2014) yaitu :

1. Pendekatan Individual

Setiap individu memiliki tanggung jawab untuk mengurangi stres, strategi individual yang telah terbukti efektif meliputi:

- a. Penerapan manajemen waktu
- b. Penambahan waktu olah raga
- c. Pelatihan relaksasi, dan
- d. Perluasan jaringan dukungan sosial.

Pengetahuan dan pemanfaatan prinsip – prinsip manajemen waktu dapat membantu individu mengatasi ketegangan akibat tuntutan kerja secara lebih baik.

2. Pendekatan Organisasional

Beberapa faktor yang mengakibatkan timbulnya stres terutama tuntutan tugas dan tuntutan peran dikendalikan oleh manajemen. Strategi yang bisa manajemen pertimbangkan mencakup :

- a. Seleksi personil dan penempatan kerja yang lebih baik
- b. Pelatihan dapat meningkatkan keyakinan diri seorang individu
- c. Penetapan tujuan yang realistis
- d. Pendesainan ulang pekerjaan.
- e. Peningkatan keterlibatan karyawan
- f. Memperbaiki komunikasi organisasi

- g. Penawaran cuti atau masa sabasitikal
- h. Penyelenggaraan program - program kesejahteraan perusahaan.

Menurut Taylor (2012), indikator manajemen stres ada 3 yaitu :

1. Mempelajari apakah stress itu dan bagaimana cara mengidentifikasi *stressor* dalam kehidupan mereka sendiri.
2. Memperoleh dan mempraktekkan keterampilan untuk mengatasi (*coping stress*).
3. Mempraktekkan teknik manajemen stres mereka yang di targetkan kondisi yang penuh stres mereka dan memonitor efektifitas tehnik itu.

Indikator manajemen stres menurut Tarvis (2016). Diantaranya :

- a. Strategi Fisik

Cara yang paling cepat untuk menghadapi tekanan fisiologis dari stres adalah dengan menenangkan diri dan mengurangi ransangan fisik tubuh melalui meditasi maupun relaksasi.

- b. Strategi Emosional

Merupakan strategi yang berfokus pada sifat emosional yang muncul akibat masalah yang di hadapi, baik marah, cemas, atau duka cita. Beberapa waktu setelah bencana atau tragedi adalah hal yang wajar bagi individu yang mengalaminya untuk merasakan emosi – emosi tersebut. Pada tahap ini, orang sering kali butuh untuk membicarakan kejadian tersebut secara terus – menerus agar dapat menerima, memahami, dan memutuskan akan melakukan hal apa setelah kejadian tersebut selesai. *Emotion focused coping* adalah sebuah strategi *coping stress* yang lebih menekankan pada usaha untuk menurunkan emosi

negative yang di rasakan ketika menghadapi masalah atau tekanan, mengalihkan pandangan dari masalah.

c. Strategi kognitif

Dalam strategi kognitif yang dapat dilakukan adalah menilai kembali suatu masalah dengan positif . strategi ini merupakan usaha kognitif untuk menganalisa dan mengkaji ulang masalah dengan sebuah cara yang positif sambil terus melakukan penerimaan terhadap realitas kondisi.

d. Strategi Sosial

Dalam strategi sosial seorang individu untuk menurunkan stres dapat melakukan hal berikut ini, seperti mencari kelompok dukungan. Kelompok dukungan sangat membantu karena semua orang dalam kelompok pernah mengalami hal yang sama dan memahami apa yang dirasakan. Kelompok dukungan dapat melibatkan kepedulian dan kasih sayang. Mereka dapat membantu seseorang menilai suatu masalah dan merencanakan hal – hal yang dapat dilakukan untuk mengatasinya. Mereka merupakan sumber yang melekat dan hubungan yang di butuhkan oleh setiap orang sepanjang hidup. Memiliki teman adalah hal yang menyenangkan dan hal ini bahkan dapat meningkatkan kesehatan seseorang.

Dari beberapa indikator diatas peneliti tertarik untuk menggunakan indikator yang di kemukakan oleh Robbins (2014).

2.1.2.5 Mengelola Stres Kerja

Terdapat dua pendekatan menurut Mulyadi (2018) dalam manajemen stres,

yaitu :

1. Pendekatan Individual

Pada pendekatan individual, manajemen waktu dibutuhkan untuk mengatasi stres, pegawai harus bisa mengatur waktu yang tepat agar bisa mencegah terjadinya stres tersebut. Selanjutnya penambahan waktu untuk berolahraga juga dapat menjadikan salah satu cara mencegah stres. Pelatihan relaksasi juga dibutuhkan, tuntutan kerja yang cukup banyak dan padat pasti membuat tubuh menjadi lelah sehingga diperlukan relaksasi yang dapat membantu menenangkan tubuh.

2. Pendekatan Organisasi

Strategi yang dapat dipertimbangkan oleh manajemen untuk mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan, antara lain seleksi karyawan dan penempatan pekerjaan, pelatihan, tujuan yang realistis, merancang kembali pekerjaan, meningkatkan keterlibatan karyawan, meningkatkan komunikasi organisasi dan program kesehatan.

2.1.3 Peran Ganda Wanita

2.1.3.1 Pengertian Peran Ganda Wanita

Peran adalah suatu bagian yang dimainkan oleh seorang individu pada setiap keadaan dan cara tingkah lakunya untuk menyelaraskan diri dengan keadaan. Peran juga diwujudkan dalam sebuah perilaku. Peran ganda adalah dua peran bahkan lebih yang dijalankan pada waktu yang bersamaan (Chusniatun, 2014). Seorang perempuan atau seorang istri yang bekerja diluar rumah juga bisa

disebut dengan perempuan berperan ganda, peran ganda adalah perempuan yang memiliki dua pekerjaan dalam satu waktu, diluar rumah dan didalam rumah. Karena itu perempuan harus bisa mengatur waktu sehingga kedua pekerjaan bisa dilaksanakan dengan baik (Ninin, 2016).

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan peran ganda wanita merupakan seorang wanita yang memiliki pekerjaan lebih dari satu, seorang wanita yang berperan sebagai seorang ibu rumah tangga, sebagai istri dari suami dan sebagai ibu bagi anak-anaknya, dan sebagai seorang perempuan yang memiliki karir. Seorang yang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya.

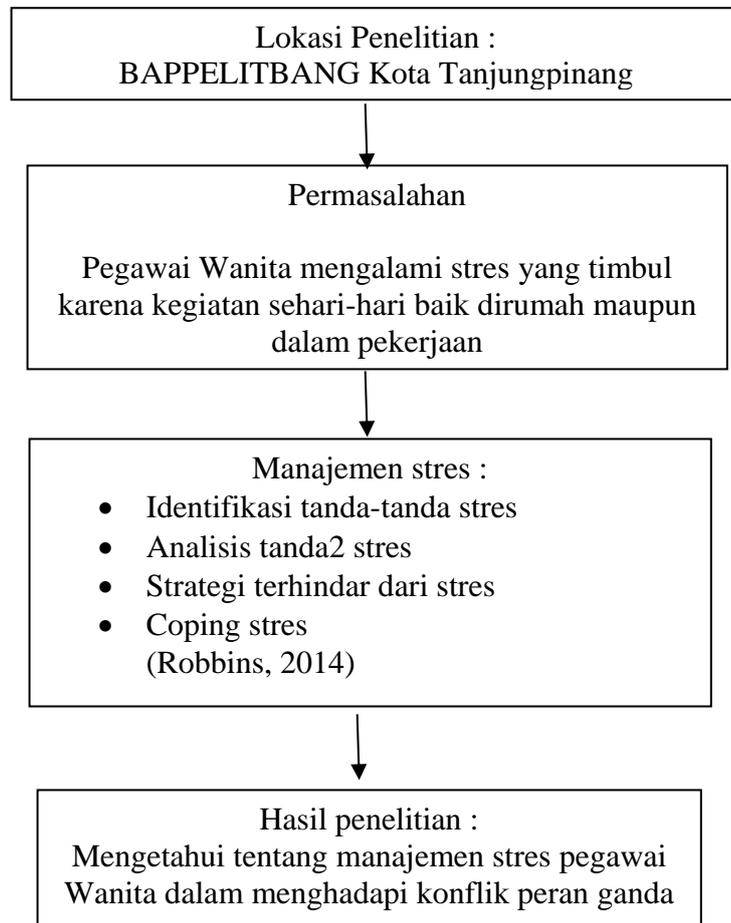
2.1.3.2 Dampak Peran Ganda Wanita

Perempuan dengan peran ganda memiliki dampak positif dan juga dampak negatif. Dampak positif yang terjadi yaitu diperolehnya penghasilan tambahan sehingga dapat membantu perekonomian keluarga, sedangkan dampak negatifnya yaitu berkurangnya waktu untuk keluarga, merasa lebih lelah dengan melakukan berbagai peran (Ninin, 2016)

Dua peran yang dijalani oleh seorang perempuan berpotensi menimbulkan dampak negatif antara pekerjaan dan keluarga yang dapat terjadinya benturan antara dua tanggungjawab yaitu dirumah dan dikantor. Tekanan pada lingkungan pekerjaan seperti jam kerja yang panjang, lokasi yang cukup jauh, beban kerja yang berlebihan. Tekanan lainnya yang terjadi dirumah seperti permasalahan dengan suami dan dengan anak inilah yang menyebabkan perempuan menjadi stres

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2022)

2.3 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini sebagai rujukan penelitian terdahulu berkaitan dengan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas kerja dari berbagai permasalahan penelitian sebagai berikut.

Hasil penelitian Putu Ayu Paramita dengan judul penelitiannya “Strategi Peran Ganda Dosen Muda Wanita Dalam Manajemen Stres Kerja”. Jurnal ini terdiri dari jurnal nasional. Adapun tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui

Strategi Peran Ganda Dosen Muda Wanita Dalam Manajemen Stres Kerja. Jenis penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Adapun hasilnya adalah manajemen waktu dalam melaksanakan peran ganda, meluangkan waktu untuk “me time”, Quality time bersama keluarga.

Hasil penelitian Lukman Hakim dan Eko Sugianto, “Manajemen stres kerja pengusaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan industri batik laweyan Surakarta. Jurnal ini terdiri dari jurnal nasional ISSN: 1410 – 4571, E-ISSN 2541 – 2604. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen stres kerja pengusaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan industri batik. Metode penelitiannya adalah menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Hasilnya adalah stres disebabkan oleh proses regenerasi yang sulit, pengusaha belum bisa menerapkan profesionalisme.

Selanjutnya Anggri Puspita Sari, “strategi manajemen stres kerja pada karyawan melalui pendekatan Individual, Organisasional, dan Dukungan sosial”.

Jurnal ini terdiri dari jurnal nasional ISSN 1978 – 3884, Vol 9, Nomor 1 Tahun 2014. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Strategi Manajemen Stres Kerja Pada Karyawan Melalui Pendekatan Individual, Organisasional dan Dukungan Sosial. Metode penelitiannya adalah kualitatif. Hasilnya adalah stres terlalu besar dapat mengancam kemampuan seorang untuk menghadapi lingkungan sekitarnya.

Sahoo (2016) dengan judul “*Management of Stress at Workplace*” Disimpulkan dalam penelitian ini bahwa stres kerja adalah tantangan nyata bagi pekerja dan organisasi yang mempekerjakan mereka. Maksud dari penelitian ini

adalah untuk mengedukasi tentang efek buruk dari stres di tempat kerja dan meningkatkan kesadaran akan luasnya sifat dari masalah ini. Budaya stres dapat segera berkembang dengan banyak konsekuensi yang tidak baik bagi organisasi. Apabila budaya seperti itu berkembang, tidak ada solusi perbaikan cepat untuk organisasi. Konsekuensi organisasi dari stres sebaiknya dihindari dengan mengadopsi budaya manajemen stres dalam organisasi yang membutuhkan 'dukungan' baik dari manajemen maupun staf. Diharapkan dengan penelitian ini akan memotivasi organisasi untuk mengeksplorasi stresor yang ada di lingkungan kerja mereka sendiri dan untuk mengambil langkah-langkah untuk mengurangi ataupun mencegah stres di tempat kerja, dengan cara demikian bekerja untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Pendekatan organisasi digabungkan dengan strategi individu adalah cara paling efektif untuk mengatasi stres kerja, akan mengatur stres pribadi dan orang lain, tanpa menjadi kewalahan.

Selanjutnya hasil penelitian (Iwan Sukoco, dan Muhammad Ridha Bintang) dengan judul penelitian “ *The Analysis Of Stress Management In Press Companies: Study of PJTV*”, (Analisis Manajemen Stres Pada Perusahaan Pers: Studi Pada PJTV). Jurnal ini terdiri dari jurnal Internasional Jurnal Internasional Bisnis & Manajemen Vol. 2, No 3 Edisi Desember 2017. Adapun tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui tentang analisis manajemen stres. Jenis penelitiannya adalah metode penelitian kualitatif, dengan menggunakan penelitian deskriptif analisis. Adapun hasilnya adalah bahwa faktor – faktor penyebab stres kerja yang di alami oleh wartawan divisi pemberitaan antara lain: peralatan yang rusak atau gadget yang kurang memadai, waktu yang terbatas dan adanya tuntutan

minimal 3-4 berita perhari yang di tugaskan oleh pimpinan redaksi.

Selanjutnya penelitian yang ke-dua Syed Sheheryar Ali Kazmiyang berjudul “Impac of Job Stress on Work Family conflict: A Case Study of Bankers of Private Sector Bank in Peshawar Pakistan”. Jurnal ini terdiri dari jurnal Internasional-ISSN 2086 – 0803, e- ISSN 2541 – 2965, 30 November 2018 Tujuan pen3elitian ini adalah untuk mengetahui apakah konflik keluarga tergantung pada stres kerja? Meode penelitiannya adalah menggunakan penelitian deskriptif korelasi, didasarkan pada pendekatan kuantitatif. Adapun hasilnya adalah meningkatnya konflik dalam keluarga adalah karena tuntutan pekerjaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dinamakan metode postpositivistik karena berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Penelitian dilakukan pada obyek yang alamiah, yang berarti obyek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak mempengaruhi dinamika pada obyek tersebut (Sugiyono, 2016).

Penggunaan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif ini dilakukan dalam upaya untuk mengamati dan menganalisa manajemen stres peran ganda wanita pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Tanjungpinang.

3.2 Jenis Data

Untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas, peneliti mengambil data sebagai berikut :

3.2.1 Data Primer

Data primer atau sumber primer menurut Sugiyono (2016) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu informan yang telah ditetapkan yakni kepada pegawai wanita pada Badan

Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Tanjungpinang.

3.2.2 Data sekunder

Data sekunder atau sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2016). Adapun data sekunder ini yang peneliti peroleh dari institusi yang bersangkutan, atau yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun meliputi data mengenai struktur organisasi, sejarah berdirinya organisasi, pembagian tugas dan lain-lain yang penulis perlukan dalam penulisan ini. Data sekunder adalah data pendukung untuk melengkapi data primer yang menunjang keberhasilan penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Untuk mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2016). Sumber data secara umum yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan ialah:

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang

mendalam (Sugiyono, 2016)

Untuk mendapatkan informasi yang lebih dalam tentang responden, maka peneliti akan menggunakan wawancara semi terstruktur secara mendalam. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan (Sugiyono, 2016). Adapun dalam proses wawancara ini peneliti mengajukan pertanyaan kepada Pegawai Wanita Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Tanjungpinang.

2. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif (Sugiyono, 2016). Adapun data dokumen yang digunakan oleh peneliti ialah untuk mengetahui struktur organisasi, kegiatan serta laporan yang ada pada pegawai wanita pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Tanjungpinang.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dengan kata lain dapat dipahami bahwa populasi merupakan individu-individu atau kelompok atau keseluruhan subyek yang akan diteliti dalam suatu penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai wanita pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Tanjungpinang yang berjumlah 29 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2016).

Adapun teknik sampling dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti untuk menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2016). Sampel dari penelitian ini berjumlah 8 orang yang merupakan pegawai wanita yang memiliki peran ganda pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Tanjungpinang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2016), titik tolak dari penyusunan adalah variabel-variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Dari variabel-variabel tersebut diberikan definisi operasionalnya dan selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur.

Berdasarkan judul penelitian yang telah dikemukakan yaitu Analisis Manajemen Stres Pada Peran Ganda Pegawai wanita Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Tanjungpinang definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori (Robbins & Judge, 2017).

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pertanyaan
Manajemen Stres	Manajemen stres adalah suatu program penggunaan sumber daya manusia untuk melakukan pengontrolan atau pengaturan stres. (Robbins & Judge, 2017)	1. Identifikasi tanda-tanda stres	1,2,3,4
		2. Analisa tanda-tanda stres	5,6,7,8
		3. Strategi terhindar dari stres	9,10,11,12
		4. Coping stress (Robbins 2014)	13,14,15,16

Sumber : Data sekunder yang diolah (2022)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut Sugiyono (2016) pengolahan data model analisis interaktif Miles dan Huberman adalah sebagai berikut:

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Seperti yang telah dikemukakan, semakin lama waktu yang dikeluarkan peneliti untuk turun lapangan maka semakin banyak pula data yang didapatkan, kompleks dan rumit. Sehingga analisis data perlu dilakukan dengan segera melalui reduksi data. Maksud dari mereduksi disini yaitu merangkum, menentukan pilihan hal yang pokok, memfokuskan hal penting, mencari tema dan polanya. Maka demikian data sudah dirangkum dapat memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data yang selanjutnya. Dalam manajemen, merangkum data bisa jadi peneliti akan lebih fokus pada bidang pengawasan, dengan melihat berbagai perilaku orang yang jadi pengawas, metode kerja, tempat kerja, interaksi antara pengawas dengan yang diawasi, serta hasil pengawasan.

b. *Data Display* (penyajian data)

Langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menyajikan data. Pada penelitian kualitatif penyajian ini dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam menyajikan data yang sering digunakan dalam kualitatif adalah teks yang bersifat naratif.

Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Selanjutnya disarankan, dalam

melakukan display data, selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa, grafik, matrik, *network* (jejaring kerja) dan chart.

c. *Conclusion Drawing/verification* (penarikan kesimpulan)

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman yaitu verifikasi dan penarikan kesimpulan. Kesimpulan yang didapat diawal masih bersifat sementara dan bisa saja berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung untuk tahap selanjutnya. Kesimpulan yang didapat disini merupakan hasil dari temuan baru yang belum pernah ditemukan sebelumnya. Temuan ini bisa berupa deskripsi atau gambaran dari suatu obyek yang sebelumnya belum jelas sehingga setelah ini menjadi lebih jelas.

3.7 Teknik Analisis Data

Uji keabsahan data dalam penelitian sering ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian kualitatif suatu temuan dan data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sebenarnya terjadi pada obyek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016), uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji kredibilitas, uji transferability, uji dependability dan uji konfirmability. Berdasarkan empat jenis uji keabsahan data menurut Sugiyono, dalam penelitian ini menggunakan Uji Kredibilitas.

3.7.1 Uji Kredibilitas

Dalam buku Sugiyono (2016), ada beberapa macam cara pengujian

kredibilitas data atau kepercayaan data hasil penelitian. Pada penelitian ini peneliti mengambil satu cara untuk menguji keabsahan data peneliti yaitu dengan cara uji triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas dapat diartikan sebagai suatu pengecekan data dari berbagai sumber sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu yang diperoleh dari hasil wawancara, dan dokumentasi.

Adapun dalam penelitian ini, uji kredibilitas yang digunakan adalah triangulasi. Triangulasi yang digunakan dalam pengujian ini adalah triangulasi waktu. Pada triangulasi ini, peneliti akan mempertimbangkan waktu pengumpulan data bisa hari, jam, waktu sehabis makan, pagi , siang dsb. Karena waktu bisa mempengaruhi data yang diperoleh. Saya mempertimbangkan waktu pengumpulan/pengambilan data yang saya lakukan, yaitu sebagian pegawai yang saya wawancarai pada pagi hari dan pada malam hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R. D. (2016). *Manajemen Stres Kerja Pegawai Pada Mangrove Kaos Yogyakarta*.
- Badri, R. A. (2012). *Manajemen Stres Kerja Pada Beberapa Karyawan Dan Buruh PT Monier Tangerang*. 1–123.
- Edision, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi (Keuda)*. Alfabeta, Cv.
- Fahmi. (2016). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, Dan Kasus* (M. A. Djalil.S.E.,A.K.,M.B.A (Ed.); 3rd Ed.). CV. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi* (M. A. Djalil (Ed.); Kedua). Alfabeta, Cv.
- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen -Teori, Definisi Dan Konsep* (Nikodemus (Ed.); Kesatu). Cv Andi Offset (Penerbit Andi).
- Mulyadi, (2018). *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan* (D. Supriyadi, & M. N. Afandi, (Eds.)). ALFABETA, CV.
- Puspitasari, W. (2020). *Manajemen Stres Kerja Pustakawan Terhadap Layanan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Semarang Selama Pandemi. Information Science And Library*, 1(2), 24–31.
[Http://Journals.Usm.Ac.Id/Index.Php/Jils](http://Journals.Usm.Ac.Id/Index.Php/Jils)
- Rahmawati, A. R. (2018). *Manajemen Stres Dalam Lingkungan Organisasi. Ramadhan*, A. K. (2017). *Manajemen Stress Kerja Pegawai Di Pt. Radio Dahlia Flora*
- Robbins, & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi* (16th Ed.). Salemba Empat.
- Sahoo, S. R. (2016). *Management Of Stress At Workplace. Global Journal Of Management And Business Research: A Administration And Management*, 16(6), 1–8.
- Sari, (2014). *Strategi Manajemen Stres Kerja Pada Karyawan Melalui Pendekatan Individual, Organisasional Dan Dukungan Sosial*. 10, 68–75.
- Smith, J., & Perez, M. (2018). *The Importance Of Stress Management In Today's Society. Revista De Divulgação Científica Sena Aires*, 7(1), 1–4.
[Https://Doi.Org/10.3623/Revisa.V](https://Doi.Org/10.3623/Revisa.V)
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sukoco, I., & Bintang, M. R. (2018). *Analisis Manajemen Stress Pada Perusahaan Pers* (Studi Pada Pjtv). *Adbispreneur*, 2(3), 263.
- Suni, A. (2018). *Kepemimpinan & Manajemen Keperawatan* (Y. N. I. Sari (Ed.); Pertama). Sinar Grafika Offset.

Suwatno, & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis (Keempat)*. Alfabeta, Cv.

Wahyuningtiyas, E. P., Fasikhah, S. S., & Amalia, S. (2019). *Hubungan Manajemen Stres Dengan Perilaku Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Yang Sedang Menyusun Skripsi. Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(1).

RIWAYAT HIDUP

Curriculum Vitae



Nama : Ita Eliasna Br Sembiring
Tempat,Tanggal Lahir : Kutambaru, 06 Mei 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Kristen Protestan
Status : Belum Menikah
No.HP : 081219588071
E-mail : itaeliasna@gmail.com
Alamat : Jl.Bulan No.55, Sungai Jang, Tanjung Pinang

Nama Orang Tua

a. Ayah : Dalantek Sembiring
b. Ibu : Rosario Br Tarigan

Riwayat Pendidikan

a. SD : SDN 040513 Bungancole
b. SMP : SMPN 1 Munte
c. SMA : SMAS Katolik 1 Kabanjahe
d. S1 : STIE Pembangunan Tanjung Pinang