

Persepsi Stres Kerja dari Kacamata Perempuan

Kusprihandini, Abu Talkah, Arisyahidin

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

email: affifdini@gmail.com

Abstract

COVID-19 is a nightmare for everyone. How can this pandemic still continue to spread and it is not known with certainty the end of COVID-19. Various sectors, both business and office sectors, are feeling the impact of the spread of the COVID-19 pandemic, including in Indonesia. Government regulations related to the rules for implementing work from home are pros and cons in various parties, for example in Sanankulon District, Blitar Regency where the area is not too wide but is still required to be able to manage human resources in it well. Evidence of the success of human resource management is by observing whether or not there is an increase in work stress in the Sanankulon District, Blitar Regency, especially for village officials who are married and are female, of course this needs special attention. In fact, women who have multiple roles are more at risk of experiencing work stress. For this reason, this research was conducted to observe what has an impact on work stress. This study uses a quantitative descriptive approach with the completion of multiple linear regression analysis. This study resulted in the finding of a positive influence between the independent variables on the dependent variable.

Keywords: Covid-19, Gaya Kepemimpinan, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Stres Kerja,

Latar Belakang Teoritis

Tidak dapat dipungkiri bahwa adanya pandemi COVID-19 (Corona Virus Disease) yang muncul pertama kali di Kota Wuhan Negara Tiongkok tahun 2019 memiliki dampak luas pada hampir semua aspek di setiap negara yang terjangkau. Kebijakan-kebijakan baru mulai disusun oleh pemimpin dunia sebagai upaya percepatan penanganan penyebaran kasus terkonfirmasi. Indonesia merupakan salah satu negara yang mencatat 2 (dua) kasus pertama terkonfirmasi positif pada tanggal 02 Maret 2020¹.

Salah satu dampak yang cukup besar dirasakan oleh pekerja baik di sektor industri maupun perkantoran. Hal ini dapat terjadi dikarenakan, memberikan pedoman upaya pencegahan untuk menekan angka penyebaran virus COVID-19 dengan menerapkan pembatasan sosial atau yang dikenal dengan istilah *lockdown*². Di Indonesia kebijakan tersebut dikembangkan dengan istilah Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), mengingat saat ini Indonesia termasuk negara status gawat COVID-19³. Kebijakan pemerintah tentang Pembatasan

Sosial Berskala Besar (PSBB) menjadi pijakan aturan-aturan baru demi keberlangsungan roda perekonomian di Indonesia. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan memberlakukan sistem kerja *work from home* pada sistem tatanan baru atau yang dikenal dengan istilah *new normal*, baik untuk pekerja di sektor industri maupun perkantoran. Menentukan pekerja esensial yang perlu tetap bekerja/datang ke tempat kerja dan pekerja yang dapat melakukan pekerjaan dari rumah⁴.

Provinsi Jawa Timur menjadi salah satu provinsi yang memiliki angka kasus terkonfirmasi cukup tinggi. Hal tersebut dipicu banyaknya sektor industri yang mengakibatkan mudahnya virus COVID-19 bermutasi. Saat ini provinsi Jawa Timur menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar⁵. Sehingga dengan adanya regulasi tersebut menyebabkan keterbatasan kegiatan operasional industri dan perkantoran yang ada di wilayah provinsi Jawa Timur. Seperti halnya di Kabupaten Blitar, karena terjadi lonjakan kasus terkonfirmasi positif, maka di Kabupaten Blitar menerapkan

¹ Kemenkes RI, 2020, Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease (COVID-19), Kemenkes RI, Jakarta.

² WHO, 2021, Covid-19 Clinical Management: Living Guidance, WHO, Swiss.

³ Ibid., hlm. 1

⁴ Menteri Kesehatan, 2020, Peraturan Menteri Kesehatan RI: Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). Kemenkes RI, Jakarta.

⁵ Ibid., hlm. 1

Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat dengan skala mikro. Adapun kebijakan yang diberlakukan adalah pemberlakuan work from home 50% dan work from office 50% bagi tempat kerja yang berada di luar zona merah, sedangkan bagi tempat kerja yang berada di dalam zona merah maka ketentuan yang berlaku adalah work from home 75% dan work from office 25%⁶. Kecamatan Sanankulon merupakan kecamatan yang tersempit di Kabupaten Blitar (Lampiran Perda Kabupaten Blitar, 2016). Berdasarkan Lampiran Perda Kabupaten Blitar (2016), menerangkan bahwa luas wilayah Kecamatan Sanankulon seluas 33,33 km². Kecamatan Sanankulon memiliki 12 (dua belas) desa cakupan yaitu, Desa Jeding, Desa Kalipucung, Desa Bendowulung, Desa Tuliskriyo, Desa Plosoarang, Desa Purworejo, Desa Bendosari, Desa Gledug, Desa Sumberjo, Desa Sumberingin, Desa Sumber, dan Desa Sanankulon informasi ini diperoleh dari Pemerintah Kecamatan Sanankulon (kecsanankulon.blitarkab.go.id, 2021). Kecamatan Sanankulon dipimpin oleh seorang Camat dan dibantu oleh 12 (dua belas) Kepala Desa.

Pada era pandemi saat ini, Kecamatan Sanankulon pernah ditetapkan menjadi zona merah, mengingat cukup banyak kontribusinya dalam menambah jumlah kasus terkonfirmasi positif di Kabupaten Blitar. Berikut grafik sebaran kasus terkonfirmasi positif di Kabupaten Blitar per bulan Juli 2021 yang diperoleh dari Satuan Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 Kabupaten Blitar (tanggapcorona.blitarkab.go.id, 2021). Kecamatan Sanankulon saat ini juga menerapkan work from home sesuai dengan arahan pemerintah. Fenomena yang ditemukan dalam lingkungan Kecamatan Sanankulon selama penerapan work from home cukup beragam, sebagai contoh terdapat beberapa perangkat desa yang berjenis kelamin perempuan dan telah berkeluarga yang mengalami kenaikan indikator kinerja individu pasca diterapkan work from home, namun juga terdapat sebagian perangkat desa yang mengalami

penurunan. Selain itu fenomena yang dijumpai cukup tingginya stres kerja yang dialami oleh beberapa perangkat desa ketika sedang melaksanakan work from home.

Atas dasar hal tersebut perlu diselidiki faktor-faktor yang memungkinkan meningkatnya kondisi stres kerja pada perangkat desa di Kecamatan Sanankulon untuk menemukan solusi, sehingga dapat disusun strategi untuk mengatasi permasalahan yang terjadi. Novelty atau kebaharuan yang ditawarkan pada penelitian ini adalah mengkombinasikan variabel gaya kepemimpinan dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Sanankulon. Sehingga dengan demikian akan diketahui penyebab peningkatan stres kerja yang terjadi di lingkungan Kecamatan Sanankulon.

Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan dengan pemanfaatan ilmu dan seni agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan⁷.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi dari manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah upaya penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai target individu maupun organisasi⁸.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan metode atau cara memimpin seseorang untuk melakukan tindakan persuasif pada bawahannya agar dapat diajak untuk bekerja sama secara produktif demi tercapainya tujuan organisasi⁹. Indikator penilaian yang dapat digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan

⁷ Handoko, T.H, 2000, Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.

⁸ Ibid., hlm. 1

⁹ Supardo, W, 2006, Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi, Refika Aditama, Bandung

⁶ Menteri Kesehatan, op. cit. hlm. 1

bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional¹⁰.

Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk konflik peran dimana terdapat tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat diseimbangkan pada beberapa sudut pandang¹¹. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur konflik pekerjaan keluarga ialah tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai istri, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, dan campur tangan pekerjaan¹².

Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang muncul akibat adanya interaksi manusia dengan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi fungsi normal mereka¹³. Beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai media pengukuran variabel stres kerja ialah beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi, dan otoritas kerja¹⁴.

Hipotesis

Beberapa penelitian relevan yang sebelumnya telah dilakukan menyatakan temuan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap stres kerja¹⁵. Berdasarkan kondisi ini, penelitian ini dapat mengkonstruksikan hipotesis:

H1 Gaya kepemimpinan secara partial berpengaruh positif terhadap stress kerja Perangkat Desa di Wilayah

Kecamatan Sanankulon Kabupaten Blitar.

Beberapa penelitian relevan yang sebelumnya telah dilakukan menyatakan temuan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja¹⁶. Berdasarkan kondisi ini, penelitian ini dapat mengkonstruksikan hipotesis:

H2 Konflik pekerjaan keluarga secara partial berpengaruh positif terhadap stress kerja Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Sanankulon Kabupaten Blitar.

H3 Gaya Kepemimpinan dan Konflik Pekerjaan Keluarga secara simultan berpengaruh positif terhadap stress kerja Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Sanankulon Kabupaten Blitar.

Metode Penelitian

Penelitian ini diawali dengan melakukan observasi pada obyek penelitian untuk menemukan fenomena yang dapat diangkat untuk diselesaikan sehingga akan diperoleh langkah solutif. Selanjutnya, dilakukan pengumpulan data dengan memanfaatkan kuesioner yang diberikan kepada responden penelitian ini. Populasi penelitian merupakan seluruh perangkat desa di wilayah Kecamatan Sanankulon Kabupaten Blitar dan berjumlah sebanyak 139 orang. Teknik sampling yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Dimana teknik *purposive sampling* ini didefinisikan sebagai pengambilan sampel dengan menggunakan parameter penilaian suatu kriteria tertentu¹⁷. Sampel yang diperoleh adalah sebanyak 42 orang. Kriteria yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah perangkat desa yang berjenis kelamin dan telah berkeluarga sehingga memiliki peran ganda yaitu sebagai pegawai

¹⁰ Paramita, L, 2017, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur', Jurnal Administrasi Negara, vol. 5, no. 3, hh. 6168-6682.

¹¹ Frone, M.R, 2000, 'Work Family Conflict and Employee Psychiatric Disorder: The National Comorbidity Survey, Journal of Applied Psychology, vol. 85, no. 6, hh. 888-895.

¹² Abdul Ibid., hlm 2.

¹³ Luthans, F, 2006, Perilaku Organisasi, Penerbit ANDI, Yogyakarta.

¹⁴ Hasibuan, M.S.P, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi II, PT Bumi Aksara, Jakarta.

¹⁵ Fajri, I.M, Sunaryo, H & Wahono, B, 2020, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal dan Humor terhadap Stres Kerja', Jurnal Riset Manajemen, vol. 9, no. 11, hh. 1-16.

¹⁶ Cahyadi, I, Ibrahim, I.D.K, Abdurahman, & Fariqi, M.Z.A, 'Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja Pegawai Perawat Dimediasi Stres Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi NTB', Jurnal Manajemen dan Keuangan, vol. 9, no. 1, hh. 25-38.

¹⁷ Sugiyono, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.

sekaligus mengurus rumah tangga. Lokasi penelitian dilakukan di wilayah Kecamatan Sanankulon Kabupaten Blitar yang terdiri dari Desa Jeding, Desa Kalipucung, Desa Bendowulung, Desa Tuliskriyo, Desa Plosoarang, Desa Purworejo, Desa Bendosari, Desa Gledug, Desa Sumberjo, Desa Sumberingin, Desa Sumber, dan Desa Sanankulon. Data penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber (responden). Pengukuran data yang dilakukan menggunakan skala likert dengan menyediakan opsi atau pilihan jawaban sebanyak 5 (lima) varian, yakni: Sangat Setuju-Kode 5, Setuju-Kode 4, Ragu-Ragu-Kode 3, Tidak Setuju-Kode 2, dan Sangat Tidak Setuju-Kode 1. Tahapan analisis data yang dilakukan pada penelitian ini dimulai dengan melakukan uji validitas. Uji validitas merupakan suatu uji statistik yang digunakan untuk mengukur tingkat sah atau valid tidaknya sebuah item dalam angket¹⁸. Parameter penilaian uji validitas adalah nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan menggunakan signifikansi error 0,05¹⁹. Setelah data dinyatakan telah memenuhi syarat maka dapat dilanjutkan dengan melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas adalah uji statistik yang digunakan untuk melihat tingkat kehandalan suatu item dalam angket²⁰. Tolok ukur penilaian yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 maka dinyatakan lolos uji reliabilitas²¹. Apabila kedua uji tersebut telah memenuhi syarat maka dapat dilanjutkan dengan melakukan uji statistik deskriptif yaitu untuk melihat nilai *mean* setiap variabel dari instrumen kuesioner yang telah disebarkan pada responden. Beberapa uji yang dapat dilakukan setelah uji di atas dilakukan adalah sebagai berikut:²²

1. Uji Asumsi Klasik, terdiri dari:

- a. Uji Normalitas, untuk melihat sebuah data penelitian memiliki distribusi normal atau tidak.
 - b. Uji Multikolinearitas, untuk mengamati korelasi antar variabel independen dalam sebuah model regresi.
 - c. Uji Autokorelasi, untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu.
 - d. Uji Heterokedastisitas, untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi perbedaan variance dan residual.
2. Uji Hipotesis, terdiri dari:
- a. Uji Partial (Uji t), untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.
 - b. Uji Simultas (Uji Simultan), untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Hasil dan Pembahasan

Responden penelitian ini berjumlah 42 orang secara keseluruhan, hasil tabulasi menginformasikan bahwa rentang usia responden adalah usia produktif antara 26-50 tahun dan didominasi oleh mereka yang berusia 26-30 tahun. Hasil tabulasi yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan responden didominasi oleh perangkat desa yang bekerja di wilayah Kecamatan Sanankulon selama 1-5 Tahun sebanyak 92,90%. Responden pada penelitian ini didominasi oleh mereka yang berdomisili di wilayah sanankulon, yaitu sebanyak 95,24%. Pendidikan terakhir yang dimiliki responden penelitian diperoleh informasi nilai dominasi sebanyak 42,87% responden berpendidikan terakhir Sarjana S1.

¹⁸ Ghozali, I, 2018, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

¹⁹ Ibid., hlm. 4.

²⁰ Ibid., hlm. 4.

²¹ Ibid., hlm. 4.

²² Ibid., hlm. 4.

Berikut di bawah ini merupakan hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Data

Uji	Parameter Penilaian	Hasil	Keputusan
Validitas	Nilai sign. $\leq 0,05$	Nilai sign. semua item $\leq 0,05$	Sahih
Reliabilitas	<i>Cronbach Alpha</i> $\geq 0,60$	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> semua variabel $\geq 0,60$	Handal
Analisis Deskriptif	Item kuesioner memiliki nilai <i>mean</i> di atas 4 mendekati 5	Semua item kuesioner memiliki nilai <i>mean</i> di atas 4	Diterima
Asumsi Klasik			
a) Normalitas	Nilai sign. <i>Kolmogorov Smirnov</i> $\leq 0,05$	Nilai sign. <i>Kolmogorov Smirnov</i> semua item $\leq 0,05$	Lolos
b) Multikolinearitas	Nilai VIF variabel $\leq 10,00$	Semua variabel memiliki nilai VIF $\leq 10,00$	Lolos
c) Autokorelasi	Nilai Durbin Watson lebih besar dari nilai du dan lebih kecil dari (4-du)	Semua nilai Durbin Watson lebih besar dari nilai du dan lebih kecil dari (4-du)	Lolos
d) Heterokedastisitas	<i>Scater Plot</i> tidak membentuk pola tertentu	<i>Scater Plot</i> tidak membentuk pola tertentu	Lolos
Uji Hipotesis			
a) Uji Partial	Nilai signifikansi variabel \leq signifikansi error	Semua variabel independen memiliki nilai sign $\leq 0,05$	Lolos
b) Uji Simultan	Nilai pengaruh langsung \leq nilai pengaruh tidak langsung	Terdapat 2 hipotesis tidak memenuhi persyaratan.	Lolos

Sumber Data Primer (2021)

Pembahasan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, akan dijabarkan hasil olah data yang sebelumnya sudah dilakukan secara sistematis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya indikasi pengaruh gaya kepemimpinan dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Sanankulon. Hasil uji hipotesis yang telah dilaksanakan dapat membuktikan adanya pengaruh antara variabel satu dengan lainnya. Hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hal ini dapat didefinisikan bahwa gaya kepemimpinan yang memiliki 6 indikator yaitu: kemampuan

mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional memiliki pengaruh terhadap stres kerja. Kondisi demikian dapat terjadi dikarenakan tingkat stres kerja seorang perangkat desa di Kecamatan Sanankulon Kabupaten Blitar dipengaruhi oleh faktor terbesar dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengendalikan bawahannya. Penjabaran di atas merupakan bukti konkret yang dapat dijadikan landasan bahwa hipotesis 1 pada penelitian ini dapat terpenuhi. Sebuah gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang mengacu beberapa indikator di atas terbukti mampu

mempengaruhi terjadinya stres kerja pada perangkat desa di Kecamatan Sanankulon Kabupaten Blitar. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil penelitian serupa yang pernah dilakukan adalah sebagai berikut: Fajri, et. al. (2020), Pinatih dan Gorda (2017), serta Yulia dan Mukzam (2017) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan beberapa penelitian di atas dikarenakan adanya persamaan tema penelitian yaitu manajemen sumber daya manusia, kesamaan antara subyek penelitian yaitu pegawai yang dijadikan sampel, dan variabel penelitian yang digunakan yakni variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja. Atas dasar hal tersebut, dapat dijabarkan seberapa pentingnya sebuah gaya kepemimpinan terhadap stres kerja seorang pegawai. Untuk menekan stres kerja maka perlu peningkatan gaya kepemimpinan seorang atasan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja. Indikator penilaian konflik pekerjaan-keluarga ada 5 yaitu tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai istri, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, dan campur tangan pekerjaan terbukti memberikan dampak terhadap stres kerja pada perangkat desa di Kecamatan Sanankulon Kabupaten Blitar. Kondisi ini terjadi dikarenakan adanya kontribusi campur tangan pekerjaan yang menjadi faktor penyebab timbulnya konflik pekerjaan-keluarga, yang selanjutnya dapat berdampak pada terjadinya stres kerja pada perangkat desa di Kecamatan Sanankulon Kabupaten Blitar. Sehingga dengan demikian hipotesis 2 yang memperkirakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap stres kerja dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan beberapa penelitian yang pernah dilakukan oleh Cahyadi, et. al. (2021), Ramadhani dan Suwarsi (2018) dan Cahyadi, et. al. (2017) yang dapat membuktikan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap stres kerja. Kondisi demikian dapat

terjadi dikarenakan adanya persamaan karakteristik obyek penelitian, karakteristik responden, persepsi responden terhadap konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja yang dirasakan masing-masing individu. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan konflik pekerjaan-keluarga secara simultan terhadap stres kerja perangkat desa di Kecamatan Sanankulon Kabupaten Blitar. Hal ini diinterpretasikan bahwa gaya kepemimpinan yang memiliki 6 indikator penilaian dan konflik pekerjaan-keluarga dengan 5 indikator mampu memberikan pengaruh secara positif terhadap stres kerja. Kondisi demikian terkonfirmasi dikarenakan gaya kepemimpinan dan konflik pekerjaan-keluarga telah dapat dibuktikan bahwa berpengaruh positif terhadap stres kerja secara bersama-sama. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh: Cahyadi, et. al. (2021), Ramadhani dan Suwarsi (2018) dan Cahyadi, et. al. (2017) yang dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja. Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui bahwa untuk menekan stres kerja harus ada peningkatan gaya kepemimpinan dan penurunan konflik pekerjaan-keluarga.

Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan pada perangkat desa di Kecamatan Sanankulon Kabupaten Blitar dapat diperoleh kesimpulan-kesimpulan di bawah ini, yakni:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap stres kerja perangkat desa di Kecamatan Sanankulon Kabupaten Blitar, Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka dapat menurunkan stres kerja perangkat desa di Kecamatan Sanankulon Kabupaten Blitar.
2. Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Semakin meningkatnya konflik pekerjaan-keluarga akan semakin meningkat pula stres kerja yang dirasakan oleh perangkat desa di Kecamatan Sanankulon Kabupaten Blitar.

3. Gaya kepemimpinan dan konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap stres kerja. Kondisi ini dapat diartikan bahwa kedua variabel ini berpengaruh secara positif terhadap stres kerja perangkat desa di Kecamatan Sanankulon Kabupaten Blitar. Stres kerja perangkat desa di Kecamatan Sanankulon Kabupaten Blitar dapat diakibatkan adanya penurunan gaya kepemimpinan seorang pimpinan dan peningkatan konflik pekerjaan-keluarga.

Referensi

- Amelia, A, 2010, 'Pengaruh Work-To-Family Conflict Dan Family-Towork Conflict Terhadap Kepuasan Dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, Dan Kinerja Karyawan', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 4, no. 3, hh. 201-219.
- Ariani, S, Suparman, L, & Agusdin, 2017, 'Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok', *Jurnal Magister Manajemen*, vol. 6, no. 1, hh. 1-20.
- Arikunto, S, 2009, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Asih, T. 2018, 'Perkembangan tingkat kognitif peserta didik di kota Metro. Didaktika Biologi', *Jurnal Penelitian Pendidikan*, vol. 2, no. 1, hh. 9-17.
- Bupati Blitar, 2021, Surat Edaran Bupati Blitar Nomor 331/207/409.06/2021, Pemerintah Kabupaten Blitar, Blitar.
- Cahyadi, I, Ibrahim, I.D.K, Abdurahman, & Fariqi, M.Z.A, 'Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja Pegawai Perawat Dimediasi Stres Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi NTB', *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, vol. 9, no. 1, hh. 25-38
- Christine, W.S, Oktorina, M, & Mula, I, 2010, 'Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek)', *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 12, no. 2, hh. 121-132.
- Daft, R.L, 2002, *Manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- Fajri, I.M, Sunaryo, H & Wahono, B, 2020, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal dan Humor terhadap Stres Kerja', *Jurnal Riset Manajemen*, vol. 9, no. 11, hh. 1-16.
- Frone, M.R, 2000, 'Work Family Conflict and Employee Psychiatric Disorder: The National Comorbidity Survey', *Journal of Applied Psychology*, vol. 85, no. 6, hh. 888-895.
- Frone, M.R., M. Russell and M.L Cooper, 1992, 'Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-family Interface', *Journal of Applied Psychology*, vol. 77, no. 1, hh. 65-78.
- Ghozali, I, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, UNDIP Press, Semarang.
- Ghozali, I, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gie, T.L, 1982, *Asas-asas Ilmu Manajemen*, Mandar Maja, Bandung.
- Greenhaus, J.H & Beutell, N.J, 1985, 'Sources of Conflict Between Work and Family Roles', *Academy of Management*, vol. 10, no. 1, hh. 76-88.
- Gubernur Jatim, 2020, Peraturan Gubernur Nomor 18 Tahun 2020. Jawa Timur, Surabaya.
- Handoko, T.H, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi II*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hennessy, K. D, 2005, *Work-family conflict self-efficacy: A scale validation study*, dilihat 12 Juli 2021 <<https://drum.umd.edu/dspace/bitstream/1903/2526/1/umi-umd-2410.pdf>>.
- Ivancevich, J.M, 2014. *Organizational*

- Behavior and Management 10th Edition. McGraw-Hill Education, New York.
- Kartono, K, 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kemenkes RI, 2020, *Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease (COVID-19)*, Kemenkes RI, Jakarta.
- Kreitner, R & Kinicki, A, 2014, *Perilaku Organisasi Edisi 9*, Salemba Empat, Jakarta.
- Lahat, M.A & Santosa, J, 2018, 'Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja Karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta', *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, hh. 31-40.
- Lim,, Y.T, 2017, 'Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Pegawai Tenaga Kontrak pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rotendao', *Jurnal Ilmiah Unstar Rote*, vol. 1, no. 2, hh. 1-15.
- Luthans, F, 2006, *Perilaku Organisasi*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A.A, 2013, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Margianti, L, 1999, 'Stres Kerja: Latarbelakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya', *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, vol. 2, no 3, hh. 71-80.
- Massie, et. al. 2018. 'Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Papda Kantor Pengelola IT Center Manado', *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, vol. 6, no. 2, hh. 41-49.
- Menteri Kesehatan, 2020, *Peraturan Menteri Kesehatan RI: Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*. Kemenkes RI, Jakarta.
- Menteri PANRB, 2019, *Peraturan Menteri PANRB: ASN*, Kemenpan RB, Jakarta.
- Nanda, A.W & Sugiarto, A, 2020, 'Stres Kerja: Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan', *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, vol. 9, no. 2, hh. 276-288.
- Palupi, SM, Hadiyati, E, & Astuti, R, 2020, 'Apa Alasan yang Mempengaruhi Wisatawan Mengunjungi Tujuan pariwisata?'. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, vol. 5, no. 2, 171-184.
- Paramita, L, 2017, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur', *Jurnal Administrasi Negara*, vol. 5, no. 3, hh. 6168-6682.
- Pemerintah Daerah, 2016, *Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Tahun 2016*. Pemerintah Daerah Kabupaten Blitar, Blitar.
- Piedmont, R.L, 2001, 'Does Spirituality Represent the Sixth Factor of Personality? Spiritual Transcendence and the Five-Factor Model', *Journal of Personality*, vol. 67, no. 6, hh. 985-1013.
- Pinatih, I.G.B.A & Gorda, A.A.N.E, 2017, 'Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja, Teknologi Informasi dan Kinerja Karyawan', *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, hh. 298-310.
- Ramadhanis, C & Suwarsi, S, 2018, 'Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasi', *Prosiding Manajemen*, vol. 4, no. 2, hh. 1037-1042.
- Republik Indonesia, 1945, *UUD 1945: 8 Nilai Utama Mahkamah Agung*, Republik Indonesia: Jakarta.
- Rivai, V & Mulyadi, D, 2011, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, V & Mulyadi, D, 2014, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Revisi*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rizki, M, Hamid, D, & Mayowan, Y, 2016, 'Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis*,

- vol. 41, no. 1, hh. 9-15.
- Satgas Percepatan Penanganan COVID-19 Kabupaten Blitar, 2021, Grafik Sebaran COVID-19, Kemenkes RI, dilihat 14 Juli 2021, < tanggapcorona.blitarkab.go.id>.
- Satgas Pencegahan dan Pengendalian Covid-19 Jatim, 2021, Peta Sebaran, Kemenkes RI, dilihat 14 Juli 2021, < http://infocovid19.jatimprov.go.id/>.
- Sholeha, D.S, 2019, Konflik Peran Ganda, Erlangga, Jakarta.
- Simamora, H, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIEY, Yogyakarta.
- Sofyandi, H, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Spector, P.E, 1997, Job Satisfaction: Application, Assessment, causes and consequences, SAGE, California.
- Stoner, A.F, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Supardo, W, 2006, Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi, Refika Aditama, Bandung.
- Sunuwati & Rahmawati, 2017, 'Transformasi Wanita Karir Perspektif Gender dalam Hukum Islam (Tuntutan dan Tantangan pada Era Modern)', An Nisa's Jurnal Kajian Gender dan Anak, vol. 12, no. 2, hh. 107-120.
- Tampi, B.J, 2014, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,tbk (Regional Sales Manado)', Jurnal Acta Diurna, vol. 3, no. 4, hh. 1-20.
- Terry, G.R, 1945, Prinsip-prinsip Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta.
- Thoha, M, 2010, Kepemimpinan dalam Manajemen, Rajawali Press, Jakarta.
- Wan, C 2012, Shared Knowledges Matters: Culture as Intersubjective Representations, Nanyang Technological University Press, China.
- WHO, 2021, Covid-19 Clinical Management: Living Guidance, WHO, Swiss.
- Yulia, E & Mukzam, D, 2017, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PTPN XI Unit Usaha PG Semboro)', Jurnal Administrasi Bisnis, vol. 51, no. 2, hh. 22-31.
- Zainal, V.R, Ramly, H, Mulis, T, & Arafah, W, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Zulmaidarleni, Sarianti, R, & Fitria, Y, 2019, 'Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur', Jurnal Ecogen, vol. 2, no. 1, hh. 61-68.