

**FAKTOR DETERMINAN YANG MEMPENGARUHI TINGKAT STRES
KARYAWAN BUMDesa “KARTIKA LESTARI” (STUDI *EX- POST FACTO*
PADA UNIT PENGELOLAAN SAMPAH)**

**Oleh : I Gusti Ngurah Puger¹, Gede Danu Setiawan², Kadek Putri
Anggaraningtiasih³**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor dominan yang mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan Unit Pengelolaan Sampah BUMDesa “Kartika Lestari”. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain *ex post facto*. Sampel berjumlah 28 orang dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi karyawan pada unit tersebut dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui Angket atau kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya guna menjamin instrumen dapat mengukur variabel secara tepat. Analisis data dilakukan menggunakan korelasi Pearson untuk melihat keeratan hubungan antarvariabel, serta Uji t digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh setiap faktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal merupakan faktor paling dominan yang mempengaruhi tingkat stres kerja, sedangkan beban kerja dan dukungan sosial memiliki pengaruh relatif lebih rendah. Temuan ini menegaskan pentingnya membangun interaksi yang positif, komunikasi yang efektif, dan dukungan emosional antarpegawai maupun antara pegawai dengan atasan. Peningkatan kualitas hubungan interpersonal diyakini mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, mengurangi konflik, serta menurunkan tingkat stres karyawan secara signifikan.

Kata Kunci : *stres kerja, hubungan interpersonal, beban kerja, dukungan sosial*

¹I Gusti Ngurah Puger adalah seorang dosen di FKIP Universitas Panji Sakti Singaraja

² Gede Danu Setiawan adalah seorang dosen di FKIP Universitas Panji Sakti Singaraja

³ Kadek Putri Anggaraningtiasih adalah seorang dosen di FKIP Universitas Panji Sakti Singaraja

PENDAHULUAN

Badan Usaha Milik Desa, atau yang dikenal dengan BUMDesa, merupakan salah satu bentuk inovasi kelembagaan yang dihadirkan untuk mendorong kemandirian ekonomi desa. Lahir dari amanat Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, BUMDesa hadir sebagai upaya strategis dalam mengelola potensi lokal secara optimal dan berkelanjutan. Melalui BUMDesa, desa memiliki ruang yang lebih luas untuk mengembangkan berbagai unit usaha sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan karakteristik wilayahnya.

Keberadaan BUMDesa menjadi penting karena mampu memperkuat struktur ekonomi desa dari dalam. Dengan dukungan dana desa dan partisipasi aktif masyarakat, BUMDesa memiliki peluang besar untuk tumbuh sebagai entitas bisnis yang profesional dan berkelanjutan. Namun demikian, pengelolaan BUMDesa tidak lepas dari tantangan, seperti kapasitas sumber daya manusia, tata kelola keuangan, serta kemampuan akses pasar yang masih perlu diperkuat.

Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara pemerintah desa, masyarakat, dan pihak terkait lainnya untuk terus mengembangkan BUMDesa sebagai motor penggerak ekonomi lokal. Dengan pengelolaan yang transparan, partisipatif, dan berbasis potensi desa, BUMDesa diharapkan mampu mewujudkan kesejahteraan masyarakat desa secara merata dan berkeadilan.

Di Desa Baktiseraga yang berada di Kecamatan Buleleng memiliki BUMDesa yang didirikan pada tahun 2016 dan mulai beroperasi pada bulan Maret 2017, yang diberi nama "BUMDesa Kartika Lestari". Unit usaha yang ada di BUMDes Baktiseraga ada empat Unit, yang pertama Unit Simpan Pinjam Unit ini menjadi salah satu pilar utama dalam mendukung Kondisi ekonomi masyarakat, khususnya bagi para pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah.. Melalui layanan simpan pinjam, BUMDesa menyediakan akses permodalan yang mudah, cepat, dan terjangkau bagi warga desa. Selain membantu dalam penguatan usaha mikro, unit ini juga mendorong budaya menabung serta kemandirian finansial masyarakat. Unit usaha yang kedua Unit Pengelolaan Air Bersih, pengelolaan air bersih menjadi bentuk pelayanan publik yang sangat vital. Unit ini bertugas menyediakan air bersih bagi masyarakat desa dengan sistem distribusi yang terorganisir. Dalam banyak kasus, keberadaan unit air bersih di bawah BUMDesa membantu mengatasi

permasalahan akses air yang sebelumnya terbatas, sekaligus meningkatkan kualitas hidup dan kesehatan masyarakat. Unit yang ketiga, Unit Pengelolaan Sampah, unit ini menjalankan fungsi lingkungan dan sosial dengan menangani pengumpulan, pemilahan, dan pengolahan sampah rumah tangga. Selain mendukung kebersihan lingkungan desa, unit pengelolaan sampah juga mulai mengembangkan pengelolaan sampah bernilai ekonomis, seperti daur ulang dan pemanfaatan sampah organik. Kegiatan ini tidak hanya berkontribusi pada pelestarian lingkungan, tetapi juga Menciptakan kesempatan kerja serta peluang usaha baru bagi masyarakat.. Dan unit yang keempat, Unit Pertokoan, unit ini berperan sebagai pusat distribusi kebutuhan pokok dan barang konsumsi lainnya bagi masyarakat desa. Dengan adanya toko desa ini, warga tidak perlu lagi bepergian jauh ke kota atau pasar luar desa untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, harga yang ditawarkan cenderung lebih bersaing, karena rantai distribusi dipersingkat dan dikelola langsung oleh BUMDesa.

Keempat unit usaha tersebut merupakan cerminan dari peran strategis BUMDesa Kartika Lestari dalam mengintegrasikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam satu sistem usaha yang berkelanjutan. Masing-masing unit memiliki peran penting dalam Mendorong kemandirian desa, menyediakan kesempatan kerja, serta meningkatkan taraf hidup Masyarakat secara menyeluruh.

Stres kerja merupakan salah satu fenomena psikologis yang sering dialami oleh karyawan dalam lingkungan kerja. Secara umum, stres kerja dapat dipahami sebagai suatu kondisi ketegangan fisik dan mental yang muncul akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu. Dalam jangka panjang, stres kerja yang tidak ditangani dengan baik dapat berdampak negatif terhadap kesehatan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan.

Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak, (Robbins dan Coulter, 2010). Handoko (2001) mengungkapkan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Stres kerja juga bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja (Waluyo, 2009)

Menurut Para ahli, stres kerja sebagai kondisi tekanan psikologis dan fisiologis yang muncul ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu. Keadaan ini tidak hanya memengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan, tetapi juga berdampak pada kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja.

Dalam kehidupan kerja sehari-hari, stres dapat muncul dari berbagai sumber, baik yang berasal dari lingkungan kerja eksternal maupun dari dalam diri karyawan sendiri. Faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, tuntutan waktu yang ketat, hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis, kurangnya dukungan dari atasan, serta kondisi kerja yang tidak aman atau tidak nyaman merupakan pemicu utama stres kerja. Dampak dari stres kerja tidak hanya dirasakan oleh individu yang mengalaminya, tetapi juga oleh organisasi tempat ia bekerja. Secara individual, stres kerja dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, dan kepuasan kerja, bahkan dalam kasus tertentu bisa menimbulkan gangguan fisik maupun psikologis seperti kelelahan kronis, gangguan tidur, depresi, dan kecemasan.

Beberapa faktor lingkungan kerja yang telah banyak dikaji hubungannya dengan stress kerja, antara lain: (1) Hubungan Interpersonal. Menurut Siagian (2000) Hubungan interpersonal adalah keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta suatu *team work* yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. (2) Hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Hubungan yang positif dengan atasan dapat menciptakan rasa dihargai, kejelasan instruksi, serta dukungan emosional dan profesional. Ketika atasan bersikap terbuka, adil, dan komunikatif, karyawan cenderung merasa lebih aman secara psikologis, memiliki motivasi lebih tinggi, dan menunjukkan loyalitas terhadap pekerjaan. (3) Konflik, dukungan sosial dan komunikasi. Konflik interpersonal yang tidak terselesaikan secara efektif dapat menimbulkan stres,

menurunkan semangat kerja, dan menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman. (4) Relevansi dengan Teori FIRO (*Fundamental Interpersonal Relations Orientation*). Untuk memahami lebih dalam dinamika hubungan interpersonal di tempat kerja, teori FIRO yang dikembangkan oleh William Schutz (1958) menjadi salah satu landasan teoritis yang relevan. (5) Beban Kerja. Beban kerja merupakan jumlah atau intensitas tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi, termasuk unit-unit usaha seperti yang dikelola oleh BUMDesa, untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja. Lingkungan kerja yang sehat, hubungan kerja yang harmonis, sistem manajemen yang adil, dan dukungan psikososial yang memadai merupakan elemen penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja secara optimal, penuh semangat, dan memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan organisasi.

Dalam kajian bimbingan dan konseling, pemahaman terhadap faktor-faktor penyebab stres kerja menjadi penting, tidak hanya untuk tujuan akademik, tetapi juga untuk penyusunan strategi intervensi yang tepat guna menjaga kesehatan mental individu dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada analisis faktor yang dominan dalam memengaruhi tingkat stres karyawan di BUMDesa “Kartika Lestari”, khususnya pada unit pengelolaan sampah. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *ex post facto*, yang memungkinkan peneliti mengkaji hubungan kausal berdasarkan fakta yang telah terjadi, tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel-variabel yang diteliti.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data dari populasi atau sampel tertentu, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya., serta menghasilkan data yang dapat diukur secara statistik. Menurut Sugiyono (2019), pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti hubungan antar variabel, dalam bentuk angka dan analisis menggunakan prosedur statistik.

Penelitian ini dilaksanakan di TPS 3R Desa Baktiseraga pada Unit Pengelolaan Sampah BUMDes “Kartika Lestari”, yang berlokasi di Desa

Baktiseraga, Kecamatan Buleleng Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali. Jumlah karyawan pada unit pengelolaan sampah di BUMDes “Kartika Lestari” adalah 28 orang dengan pembagian tugas yang berbeda.

Dalam penelitian ini, diharapkan dapat menelusuri pengaruh berbagai faktor lingkungan kerja (variabel bebas) terhadap tingkat stres karyawan (variabel terikat) berdasarkan kondisi yang telah terjadi. Dalam penelitian ini, hubungan antara variabel lingkungan kerja (hubungan interpersonal, beban kerja dan dukungan sosial) dengan stres kerja akan diukur secara objektif dan dianalisis dengan metode statistik inferensial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian studi *ex post facto*. Menurut Sukardi (dalam Ursula, 2023) menyatakan bahwa penelitian *ex-post facto* merupakan penelitian di mana variabel-variabel bebasnya telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian. Dalam konteks penelitian ini, stres kerja sudah terjadi pada karyawan unit pengelolaan sampah BUMDes "Kartika Lestari".

Definisi operasional adalah suatu penjabaran atau uraian rinci dari suatu variabel yang bersifat abstrak atau teoritis, menjadi variabel yang dapat diukur secara empiris melalui indikator-indikator tertentu. (1) Variabel bebasnya dalam penelitian ini adalah faktor-faktor lingkungan kerja, yang mencakup hubungan interpersonal, beban kerja dan dukungan sosial. (2) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat juga sering disebut sebagai variabel dependen. Berdasarkan pada definisi diatas, maka variabel terikatnya adalah Tingkat stres kerja karyawan

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data kuantitatif merujuk pada data berbentuk angka atau skor yang dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan antara stres kerja dengan hubungan interpersonal, beban kerja dan dukungan sosial. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh informasi yang objektif dan terukur dari responden.

Dalam penelitian ini, alat utama yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket atau kuesioner dalam bentuk cetak. Kuesioner tersebut memuat sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang disampaikan langsung kepada responden untuk menggali informasi mengenai sikap, persepsi, minat, dan perilaku

mereka. Fokus utama kuesioner ini adalah mengidentifikasi faktor-faktor penentu tingkat stres karyawan pada Unit Pengelolaan Sampah BUMDes.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu Stres kerja (Y) dan Hubungan Interpersonal, Beban Kerja dan Dukungan Sosial (X). Setiap variabel memiliki beberapa sub-variabel dan indikator yang akan diukur melalui kuesioner. Kisi-kisi instrumen digunakan untuk menggambarkan susunan item-item dalam kuesioner, dengan item yang mengarah pada pengukuran positif (*favorable*) dan negatif (*unfavorable*).

Dalam penelitian kuantitatif, pengujian hipotesis merupakan salah satu langkah penting untuk menguji kebenaran atau validitas hubungan antara variabel yang diteliti. Salah satu teknik yang sering digunakan dalam pengujian hipotesis adalah t-test. T-test adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji perbedaan antara dua kelompok atau dua kondisi terhadap suatu variabel yang diukur. Teknik ini sangat berguna ketika peneliti ingin mengetahui apakah perbedaan yang ditemukan pada dua kelompok adalah signifikan atau hanya kebetulan belaka.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan data awal pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan pada Unit Pengelolaan Sampah BUMDes Kartika Lestari mengalami tingkat stres kerja yang cukup tinggi. Tingginya stres kerja ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor utama, yaitu hubungan interpersonal yang kurang harmonis, beban kerja yang berlebihan, serta minimnya dukungan sosial di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil analisis korelasi yang telah dilakukan terhadap tiga variabel bebas, yaitu hubungan interpersonal, beban kerja, dan dukungan sosial, diperoleh bahwa variabel dukungan sosial memiliki nilai korelasi tertinggi dengan stres kerja, yaitu sebesar $r = 0,418$. Sementara itu, hubungan interpersonal memiliki nilai korelasi yang lebih rendah, yakni $r = 0,125$.

Hasil ini menunjukkan bahwa di antara ketiga variabel bebas yang diteliti, dukungan sosial merupakan variabel yang paling determinan terhadap stres kerja.

Artinya, perubahan atau variasi dalam tingkat dukungan sosial yang diterima responden lebih banyak berkaitan dengan perubahan tingkat stres kerja dibandingkan dengan hubungan interpersonal maupun beban kerja.

B. Pembahasan

Hubungan Interpersonal. Hubungan interpersonal merujuk pada kualitas interaksi antara individu dengan orang lain di tempat kerja, seperti atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Interaksi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung, sedangkan hubungan yang buruk berpotensi menjadi sumber tekanan psikologis. Dalam penelitian ini, mayoritas responden termasuk dalam kategori hubungan interpersonal yang tinggi, namun nilai korelasi terhadap stres kerja tergolong rendah, yaitu $r = 0,125$. Ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap stres kerja dalam konteks penelitian ini.

Beban Kerja. Pada penelitian ini beban kerja dibedakan menjadi dua aspek penting, yaitu jumlah beban kerja dan variasi beban kerja. Berdasarkan hasil yang analisis yang didapatkan variasi beban kerja lebih rendah daripada jumlah beban kerja. Dikarenakan hal tersebut, pekerja dapat mengalami kebosanan atas pekerjaannya dan berisiko mengalami stres kerja. Berikut penjelasannya lebih tepat.

Dukungan sosial. Dukungan sosial di tempat kerja berperan sebagai pelindung (*buffer*) terhadap tekanan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi. Seseorang yang mendapatkan dukungan emosional dan instrumental biasanya lebih mampu mengatasi berbagai tantangan. pekerjaan dengan tenang dan percaya diri. Sebaliknya, kurangnya dukungan sosial dapat menyebabkan individu merasa terasing, kewalahan, dan lebih rentan mengalami stres kerja. Pada penelitian ini, dukungan sosial yang paling rendah adalah rekan kerja. Rekan kerja merupakan bagian terdekat yang berinteraksi langsung Saat melaksanakan tugas serta tanggung jawab sehari-hari. Oleh karena itu, dukungan sosial yang berasal dari Teman sejawat memegang peran krusial dalam mempertahankan. kesejahteraan psikologis karyawan, termasuk dalam mengurangi tingkat stres kerja.

Berdasarkan hasil uji t regresi dengan bantuan SPSS, diperoleh bahwa: (1). Variabel Hubungan Interpersonal (X1) memiliki nilai *t hitung* sebesar 2,062 dengan nilai signifikansi $0,049 < 0,05$, sehingga berpengaruh signifikan terhadap Stres

Kerja (Y). (2). Variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai *t hitung* sebesar 2,009 dengan nilai signifikansi $0,055 > 0,05$, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. (3). Variabel Dukungan Sosial (X3) memiliki nilai *t hitung* sebesar 0,760 dengan nilai signifikansi $0,454 > 0,05$, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor determinan yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan adalah variabel Hubungan Interpersonal (X1), karena merupakan satu-satunya variabel yang berpengaruh signifikan dalam model regresi yang diuji. Berikut disajikan dalam bentuk tabel. Berikut disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 1. Hasil Uji t Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	B	Beta	t hitung	sig	Keterangan
Hubungan Interpersonal (X1)	0,634	0,375	2,062	0,049	Signifikan
Beban Kerja (X2)	0,613	0,367	2,009	0,055	Tidak Signifikan
Dukungan Sosial (X3)	0,287	0,147	0,760	0,454	Tidak Signifikan

SIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan di BUMDesa Kartika Lestari, dapat disimpulkan bahwa faktor determinan yang memengaruhi stres kerja berdasarkan hasil analisis adalah **Hubungan Interpersonal (X₁)**, sedangkan Beban Kerja (X₂) dan Dukungan Sosial (X₃) tidak berperan secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Puger, I. G. N. (2021). *Pengujian Validitas Isi Tes Hasil Belajar yang Dinilai oleh Subject Matter Expert (SME)*. *DAIWI WIDYA Jurnal Pendidikan*, 08(3), 1–3.

Setiawan, G. D., Puger, I. G. N., Yaniasti, N. L., Tjahyanti, L. P. A. S., Dewi, K. Y. F., Mudarya, N., & Siswanti, D. (2020). *Pelatihan konselor tutor sebaya untuk*

pengembangan resiliensi konseli di SMK Triatmajaya Singaraja. Jnana Marga, 1(1), 12–20. <https://core.ac.uk/display/335134456>

Ursula, P. A. & Nisaa, R, D. 2023. *Pengaruh Pola Asuh Permisif Terhadap Sikap Agresif Siswa SMP Lab Undiksha. DAIWI WIDYA Jurnal Pendidikan Vol.10 No.3*