

## ANALISIS FAKTOR STRES KERJA PEGAWAI HONORER GENERASI Y PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI NUSA TENGGARA BARAT

Isra Dewi Kuntary Ibrahim<sup>1\*</sup>, Pebby Rahmawati<sup>2</sup>, Irwan Cahyadi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Mataram

<sup>2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Bumigora

Corresponding e-mail: [israibrahim@staff.unram.ac.id](mailto:israibrahim@staff.unram.ac.id)

---

Copyright © 2025 The Author



This is an open access article

Under the Creative Commons Attribution Share Alike 4.0 International License

DOI: [10.53866/jimi.v5i3.855](https://doi.org/10.53866/jimi.v5i3.855)

### Abstract

*Employees are resources that have an important role in the implementation of an organisation. So it is very important for companies to pay attention to the physical and psychological balance of employees. This study aims to analyse what factors affect job stress and the most dominant factor affecting job stress of generation Y honorary employees at the Manpower and Transmigration Office of West Nusa Tenggara Province. The population in this study were honorary generation Y employees totalling 62 people. The sampling technique in this study used nonprobability sampling technique with purposive sampling method where the sample determination used specific criteria, namely only generation Y honorary employees as many as 62 people. This type of research is quantitative research with an exploratory descriptive approach. This study found that leadership, tenure, dual role, career development, workload, interpersonal conflict, role demands and saturation are factors that cause job stress in generation Y honorary employees at the Department of Manpower and Transmigration. As for personality type A is not a factor causing work stress in generation Y honorary employees and career development is the most dominant factor affecting work stress. Suggestions in this study are that there are many employees of productive age can make these employees a forum for finding new ideas to develop the company.*

**Keywords:** Factors, Generation Y, Honorer, Job Stress, Millennial.

### Abstrak

Pegawai merupakan sumber daya yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan sebuah organisasi. Sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keseimbangan fisik maupun psikologis dari pegawai. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja dan faktor yang paling dominan mempengaruhi stres kerja pegawai honorer generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat. Populasi dalam penelitian ini pegawai honorer generasi Y yang berjumlah 62 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode purposive sampling dimana penentuan sampel menggunakan kriteria khusus yaitu hanya pegawai honorer generasi Y sebanyak 62 orang. Jenis penelitian ini berupa penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif eksploratif. Analisis data pada penelitian ini menggunakan software spss versi 25. Penelitian ini mendapatkan hasil berupa kepemimpinan, masa kerja, peran ganda, pengembangan karir, beban kerja, konflik interpersonal, tuntutan peran dan kejemuhan menjadi faktor penyebab terjadinya stres kerja pada pegawai honorer generasi Y Pada Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi. Adapun tipe keperibadian A tidak menjadi faktor penyebab stres kerja pegawai honorer generasi Y dan pengembangan karir menjadi faktor paling dominan mempengaruhi stres kerja. Saran dalam penelitian ini banyaknya karyawan dengan usia produktif dapat menjadikan karyawan tersebut sebagai wadah untuk mencari ide-ide baru untuk mengembangkan perusahaan.

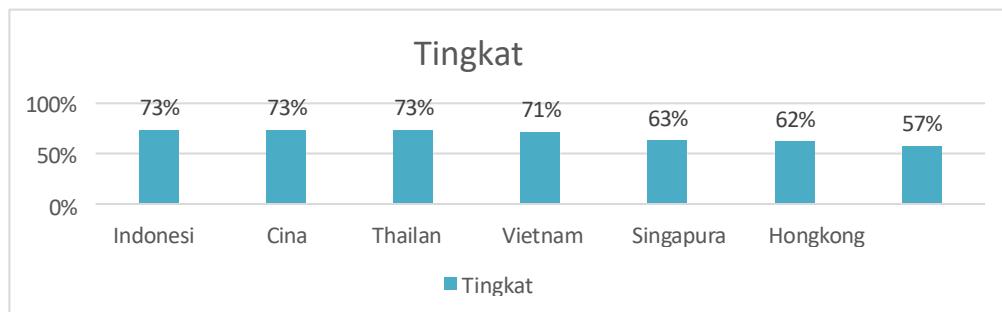
**Kata Kunci:** Faktor, Generasi Y, Honorer, Millenial, Stres Kerja.

## 1. Pendahuluan

Pegawai merupakan sumber daya yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan sebuah organisasi. Menurut Atmaj (2016), pegawai merupakan motor utama sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuan. Sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keseimbangan fisik maupun psikologis dari pegawai, pada umumnya setiap pegawai pernah mengalami stres kerja meskipun banyak pula yang mengabaikannya. Hamali, (2018) menyatakan biasanya seseorang tidak menyadari dirinya mengalami stres, keadaan pegawai yang tidak terjaga fisik maupun psikologinya akan berakibat pada stres kerja, apabila stres tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan masalah kesehatan yang dapat merusak psikologi seseorang bahkan mengakibatkan gangguan kejiwaan.

Stres kerja dapat terjadi karena adanya faktor-faktor yang menjadi pemicu diantaranya adalah hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan pengembangan karir. Tingkat stres bagi tiap individu juga berbeda tergantung dari karakteristik individu. Faktor stres kerja menurut Munandar, (2014) yaitu faktor dalam lingkungan kerja seperti faktor-faktor intrinsik, peran individu, hubungan dalam pekerjaan, struktur dalam organisasi, tuntutan dari luar pekerjaan dan ciri-ciri individu. Sedangkan menurut Robbins, (2015) faktor atau sumber dari stres kerja meliputi faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor pribadi.

Berdasarkan Riset Kesehatan Dasar, selama lima tahun terakhir, penyakit mental dan emosional lebih sering terjadi pada penduduk Indonesia yang berusia di atas 15 tahun di setiap provinsi, 2,45 juta remaja Indonesia didiagnosis mengalami gangguan jiwa dalam 12 bulan terakhir pada tahun 2022. 450 juta orang di seluruh dunia, termasuk pegawai mengalami stres Millenia, (2022). Menurut data dari Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), pekerjaan seringkali menimbulkan stres bagi pegawai dan pada akhirnya menyebabkan stres itu sendiri. Ketegangan di tempat kerja, atau stres, dapat memiliki efek fisik dan psikologis yang mempengaruhi kondisi dari pegawai Soumena, *et al.*, (2021). Menurut analisis CFO Innovation Asia Staff, (2012) Kecenderungan stres kerja di kawasan Asia lebih tinggi dari rata-rata global sekitar 48%. Kemudian tingkat stres terkait pekerjaan pada beberapa kawasan Negara Asia sebagai berikut:



Gambar 1. Perbandingan Tingkat Stres Kerja Kawasan Asia.

Sumber : CFO Innovation Asia Staff (<https://www.cfoinnovation.com/worktop-trigger-stress-for-asia-pacificworkers>)

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa stres akibat kerja mencapai 57% di Malaysia, 62% di Hong Kong, 63% di Singapura, 71% di Vietnam, dan masing-masing 73% di Thailand, Cina dan Indonesia. Indonesia mengalami peningkatan sebesar 9% dari angka 64% pada tahun lalu. Presentase ini membuktikan bahwa potensi terjadinya stres pada tenaga kerja Indonesia cukup tinggi. Syahidan, *et al.*, (2019), menyatakan bahwa stres kerja sangat dekat kaitannya dengan variable tempat kerja seperti jadwal kerja, konflik peran, beban kerja, dan konflik interpersonal, masa kerja dan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi stres kerja.

Coopers, (2008) menyatakan selain polemik stres kerja, masa depan manajemen personalia atau pengelolaan pegawai akan ditandai dengan dinamika baru, yaitu: krisis bakat, peningkatan mobilitas pekerja global, dan isu-isu organisasi dan budaya. Krisis yang disebutkan secara khusus menyoroti generasi dalam angkatan kerja, dalam waktu yang bersamaan generasi Y (Generasi Milenial) akan masuk kedalam dunia kerja dengan jumlah yang cukup banyak dalam lingkungan kerja. Sementara menurut BPS, (2021), mayoritas penduduk Indonesia didominasi oleh generasi milenial sebanyak 25,87 persen. Menurut Purwanto (2017), menyebutkan bahwa generasi milenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1981 sampai dengan tahun 2000. Data terbaru dari Foundations, (2018), yang dimuat di The Independent, harian Inggris yang terbit online 14 Mei 2018, menunjukkan bahwa generasi milenial lebih stres dibandingkan kelompok usia tua lainnya seperti generasi X yang lahir antara tahun 1965 dan 1979.

Hasil survei angkatan kerja nasional yang dilakukan oleh BPS, (2017), menunjukkan bahwa lebih dari 50 persen tepatnya 52,70 persen dari kelompok generasi milenial memilih menjadi buruh, karyawan atau pegawai. Generasi milenial yang bekerja dengan status sebagai buruh, karyawan atau pegawai meningkat dari 51,73 persen pada 2015 menjadi 52,70 persen pada tahun 2017 (Budiaty, 2018). Salah satu pekerjaan yang rentan mengalami stres adalah pegawai yang berstatus sebagai pegawai honorer, dikarnakan memiliki rutinitas pekerjaan yang monoton dan tidak jelas Arif, (2021). Pegawai honorer merupakan pegawai yang diangkat dalam jangka waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis, profesional, dan administratif, berdasarkan kebutuhan dan kemampuan organisasi Purwoko, (2013). Selama ini memang permasalahan pegawai honorer menjadi polemik di Indonesia. Salah satu permasalahan yang dialami pegawai honorer adalah tidak adanya kejelasan jobdesk, dan seringkali pegawai honorer melakukan pekerjaan di luar kewenangan serta tanggung jawab mereka Jati, (2015), mengemukakan bahwa posisi honorer begitu dilematis dan ambiguitas yaitu, antara dibutuhkan atau tidak dibutuhkan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB (Disnakertrans). Disnakertrans menyelenggarakan tugas dan fungsi Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja dan Urusan Pemerintahan Bidang Transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Provinsi. Disnakertrans merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki pegawai honorer cukup banyak, dan termasuk kedalam karakteristik generasi Y. Berikut tabel data jumlah pegawai honorer generasi Y yang terdapat pada Dinas Tenaga Kerja Dan Trasmigrasi sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Pegawai Honorer Beserta Tahun Lahir pada Disnakertrans Provinsi NTB

	Tahun Lahir	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	<1980	7	2	9
2	1980-2000	39	23	62
3	>2000	1	1	2
JUMLAH		47	26	73

Sumber : Disnakertrans Provinsi NTB (Data diolah, 2023)

Pada Tabel 1. menunjukkan bahwa pada Disnakertrans Provinsi NTB didominasi oleh pegawai honorer yang tahun lahirnya dikategorikan kedalam generasi Y. Generasi Y yang memiliki harapan atas pekerjaanya entah dari sisi pengembangan skill maupun dari segi pemberian gaji, justru berbanding terbalik dengan pekerjaan dan fenomena pegawai honorer generasi Y pada Disnakertrans, dimana pegawai honorer ini melakukan pekerjaan yang cenderung memiliki ketidakjelasan pekerjaan, status kepegawaian dan jenjang karir yang tidak pasti, adapun gejala stres yang terkait dengan perilaku pegawai mencakup perubahan kinerja dan tingkat kehadiran yang rendah.

Tabel 2. Presentase Kehadiran Pegawai Honorer Disnakertrans pada Tahun 2022

Bulan	Kehadiran			
	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan
Januari	2			5
Februari	1			6
Maret	3	2		7
April	1			6
Mei	1			9
Juni				8
July	3	1		7
Agustus	1	1		5
September			2	11
Oktober				13
November				15

Sumber : Disnakertrans Provinsi NTB (Data diolah, 2023)

Tabel 2 Menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai honorer pada Disnakertrans setiap bulannya terus mengalami peningkatan, terjadinya peningkatan ketidakhadiran pegawai diduga disebabkan oleh berbagai hal yaitu tidak adanya motivasi dalam bekerja dikarenakan intensitas pekerjaan yang berulang dan monoton sehingga menyebabkan terjadinya kejemuhan kerja yang berakibat pada stres yang dirasakan oleh para pegawai, lingkungan kerja non fisik yang tidak nyaman yaitu adanya perselisihan yang berkaitan erat

dengan hubungan pegawai dengan manajemen, rekan kerja, dan prilaku pimpinan dengan para pegawaiya dalam berintraksi, baik dalam hal berkomunikasi maupun pelimpahan tugas yang tidak sesuai. Stres yang dialami pegawai Disnakertrans yang terlihat melalui gejala fisik (seperti sakit kepala, mual, detak jantung meningkat saat melaksanakan tugas yang dibebankan), gejala psikologis (seperti gelisah, frustasi, dan mudah marah), gejala kognitif (seperti rendahnya konsentrasi dan kurang percaya diri) dan gejala perilaku (seperti ceroboh dan ragu-ragu dalam melaksanakan tugas) juga mengalami peningkatan.

Terlalu stres dapat menyebabkan pekerjaan yang dirasakan menjadi lebih berat, menurunkan kondisi fisik dan sistem mental pegawai yang mengakibatkan ketidakhadiran, pengunduran diri, kesalahan, kecelakaan, ketidakpuasan, turunnya prestasi, perilaku tidak pantas dan bahkan penyakit.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif eksploratif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia. Jenis penelitian ini digunakan agar semua faktor-faktor yang diobservasi dapat diukur dan diubah dalam bentuk angka-angka sehingga memungkinkan digunakan analisis statistik, yang kemudian dideskripsikan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus pegawai honorer generasi Y pada Disnakertrans Provinsi NTB dengan jumlah karayawan sebanyak 62 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling* sampel sebanyak 62 orang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah analisis faktor dan teknik analisis data menggunakan program *software SPSS*.

Dalam memberikan pembobotan pada masing-masing variabel digunakan *skala likert* lima tingkat yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup setuju, kurang setuju dan sangat tidak setuju (Sugiyono, 2016). Hasil uji validitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa semua item pada variabel penelitian yang digunakan valid karena nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel, sedangkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa semua item pada variabel penelitian yang digunakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ . Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Statistical Program For Social Science (SPSS)*.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Karakteristik Responden

Jumlah responden berjenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki perbandingan yang cukup jauh, dimana responden laki-laki lebih mendominasi sebanyak 63 orang dengan persentase 63% dan perempuan 23 orang dengan persentase 37%. Pada dasarnya Keragaman jenis kelamin responden antara laki-laki dan perempuan, dapat memberikan gambaran terhadap tingkat stres yang disebabkan oleh berbagai faktor-faktor yang diraskan oleh pegawai perempuan maupun laki-laki dalam bekerja. Jenis kelamin juga dapat berperan terhadap terjadinya stres. Jenis kelamin juga dapat berperan terhadap terjadinya stres. Respon laki-laki dan perempuan terhadap stres berbeda-beda, salah satu respon tersebut adalah tergantung pada jenis kelamin.

Sebagian besar responden mempunyai latar belakang dengan pendidikan SMA terbanyak yakni berjumlah 33 orang dengan persentase 53%, responden dengan jenjang pendidikan sarjana sebanyak 25 orang dengan persentase 40%, responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 4 orang dengan persentase 7%, Latar belakang pendidikan menjadi faktor yang sangat penting bagi pegawai untuk dapat *qualified* dalam menjalankan pekerjaanya, keragaman tingkat pendidikan responden ini dapat memberikan gambaran bahwa, dengan tingkat pendidikan SMA, Diploma dan Sarjana, tidak membedakan pekerjaan pegawai dalam satu divisi biasanya biasanya pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dalam pekerjaannya. Artinya, latar belakang tingkat pendidikan ini, tidak dapat dijadikan sebagai acuan atau sebuah perbedaan oleh pegawai untuk memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda namun latar belakang pendidikan menunjukkan bahwa ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan stres kerja, semakin tinggi pendidikannya maka semakin rendah tingkat stres kerja yang di alami pegawai.

Masa kerja responden didominasi oleh karyawan yang bekerja bahwa responden dengan masa kerja 11 – 15 tahun dalam penelitian ini sebanyak 30 orang dengan presentasi 48%. Responden dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 22 orang dengan presentase 36%. Responden dengan masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 16%. keragaman masa kerja pegawai dapat memberikan gambaran terkait dengan pemahaman dan pengalaman atas pekerjaan yang dilakukan selain itu pengambilan karakteristik responden berdasarkan masa kerja diharapkan dapat memberikan gambaran terhadap stres kerja.

Berdasarkan objek penelitian yang hanya meneliti pegawai honorer generasi Milenial dengan tahun lahir antara 1980-2000, sehingga dapat disimpulkan bahwa usia responden dalam penelitian ini yaitu usia 23-43 tahun. Responden dengan usia 23-43 tahun merupakan usaha yang produktif dalam bekerja, tingkat usia pegawai cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, namun pegawai dengan usia produktif rentan terserang stres karena menghadapi dinamika dalam pekerjaan, semakin tinggi usia seseorang semakin mudah mengalami stres, hal ini disebabkan oleh faktor psikologis yang telah mengalami kemunduran dalam berbagai kemampuan visual, berfikir, mengingat dan mendengar sedangkan seseorang akan rentan mengalami stres pada usia 21-40 tahun dan pada usia 40-60 tahun.

### 3.2 Analisis Data

#### Analisis Faktor *Statistical Program For Social Science (SPSS)*

##### a. Measure of Sampling Adequacy (MSA)

Tabel 3. Hasil *Outer Loading (Measurement Model)*

Faktor	Anti-image correlationmatriks
Beban Kerja	0,885
Tuntutan Peran	0,850
Peran Ganda	0,762
Konflik Interpersonal	0,854
Tipe Kepribadian A	0,442
Pengembangan Karir	0,899
Kepemimpinan	0,787
Masa Kerja	0,856
Kejemuhan	0,875

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat Melalui output SPSS 25 dapat dilihat bahwa dari 9 faktor hanya 8 faktor yang mempunyai nilai MSA lebih dari 0,5 faktor Tipe Kepribadian A mempunyai nilai dibawah 0,5 sehingga faktor yang memiliki nilai dibawah 0,5 harus dieliminasi dan tidak dapat dilakukan analisis lebih lanjut terhadap faktor tersebut, sedangkan 8 faktor yang memiliki nilai diatas 0,5 dapat dilakukan analisis lebih lanjut karena sudah memadai untuk dianalisis.

##### b. Kaiser Meyer Olkin (KMO) and Bartlett's Test

Tabel 4. Hasil *Kaiser Meyer Olkin KMO dan Bartlett's Test*

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>	.845
<i>Approx. Chi-Square</i>	62.596
Df	28
Sig.	.000

Sumber : Data primer diolah (2023)

Output SPSS 25 diperoleh nilai KMO sebesar 0,845 artinya data baik untuk analisis faktor dan nilai signifikansi Bartlett's Test of Sphericity adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis faktor tepat digunakan untuk menyederhanakan kumpulan 8 faktor tersebut.

##### c. Penentuan jumlah faktor

Tabel 5. Hasil *Variance Explained*

Komponen	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.667	33.337	33.337	2.667	33.337	33.337
2	2.508	31.346	64.684	2.508	31.346	64.684
3	1.513	18.908	83.592	1.513	18.908	83.592

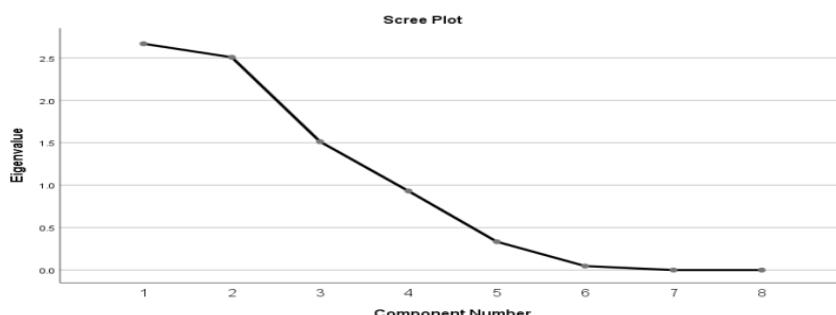
4	.931	11.643	95.236			
5	.334	4.176	99.411			
6	.047	.589	100.000			
7	-2.488E-17	-3.110E-16	100.000			
8	-3.221E-16	-4.026E-15	100.000			

Sumber : Data primer diolah (2023)

Variabel-variabel awal menjadi 3 faktor dihasilkan variansi total kumulatif yaitu 83.592%, artinya dari 3 faktor yang terbentuk sudah dapat mewakili 8 faktor penyebab stres kerja yang menjelaskan sebesar 83.592% gambaran stres kerja pegawai honorer pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB, sedangkan 16,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti oleh peneliti. Dengan demikian ekstraksi 3 faktor yang diperoleh telah dapat dihentikan dan telah memenuhi kriteria kedua.

#### Total Scree Plot

**Gambar 2. Hasil Total Scree Plot**



Sumber : Data primer diolah (2023)

Dari kombinasi ketiga kriteria tersebut dapat disimpulkan bahwa ekstraksi faktor yang paling tepat adalah 3 faktor dengan garis mendatar dan melebihi angka satu pada nilai eigenvalue pada scree plot.

#### Component Matrix

**Tabel 6. Hasil Component Matrix**

		KP	MK	BK	PK	PG	KI	TP	KJ
FAKTOR	1	<b>0,746</b>	<b>0,907</b>	<b>0,746</b>	<b>0,905</b>	<b>0,767</b>	<b>-0,229</b>	<b>-0,168</b>	<b>-0,241</b>
	2	<b>-0,198</b>	<b>0,167</b>	-	<b>0,346</b>	<b>-0,128</b>	<b>0,858</b>	<b>0,708</b>	<b>0,534</b>
	3	<b>0,264</b>	-	-	<b>-186</b>	<b>0,492</b>	<b>0,206</b>	<b>-0,616</b>	<b>0,861</b>

Sumber : Data primer diolah (2023)

Anggota faktor ke 1 terdiri dari, kepemimpinan, masa kerja, beban kerja, pengembangan karir, dan peran ganda. Kemudian untuk anggota kelompok faktor kedua terdiri dari 2 faktor konflik interpersonal dan tuntutan peran, sedangkan kelompok anggota faktor terakhir atau ketiga terdiri dari satu faktor yaitu kejemuhan dikarnakan nilai dari faktor kejemuhan lebih tinggi pada faktor ke 3 sehingga kejemuhan termasuk kedalam faktor ke 3.

#### Rotated Component Matrix

**Tabel 7. Hasil Component Matrix**

		KP	PG	MK	BK	PK	TP	KI	KJ
FAKTOR	1	<b>0,890</b>	<b>0,765</b>	<b>0,849</b>	<b>0,795</b>	<b>0,970</b>	-	<b>-0,131</b>	
	2	<b>-0,171</b>	<b>0,267</b>	-	<b>0,228</b>	-	<b>0,899</b>	<b>0,758</b>	
	3	<b>-0,121</b>	<b>-0,135</b>	<b>0,343</b>	<b>-0,120</b>	<b>0,519</b>	<b>-0,122</b>	<b>0,278</b>	<b>0,894</b>

Sumber : Data primer diolah (2023)

*Rotated Component Matrix* dilakukan pengelompokan variabel-variabel masuk kedalam faktor. Kedelapan faktor sudah memenuhi standar diatas 0,50. Jadi dapat diketahui bahwa faktor pertama terdiri dari kepemimpinan, peran ganda, masa kerja, beban kerja, pengembangan karir, kemudian kelompok faktor yang kedua yaitu konflik interpersonal, dan kelompok faktor terakhir yang termasuk kedalam faktor ke 3 yaitu kejemuhan.

### **Communalities Faktor**

*Communalities* menunjukkan sumbangan efektif tiap item terhadap faktor yang terbentuk. Misalnya item F1, item F1 memberi sumbangan sebesar 71,5% terhadap faktor yang terbentuk dilihat dari nilai extraction, dan apabila nilai excration lebih besar dari 0,5 maka faktor tersebut memiliki pengaruh yang kuat terhadap faktor-faktor yang terbentuk namun apabila nilai extraction dari faktor tersebut kurang dari 0,5 maka memiliki pengaruh yang kecil atau tidak kuat terhadap faktor yang terbentuk.

**Tabel 8. Hasil Communalities**

	<i>Initial</i>	<i>Extraction</i>
F1	1.000	.715
F2	1.000	.856
F3	1.000	.851
F6	1.000	.981
F4	1.000	.858
F7	1.000	.695
F8	1.000	.979
F9	1.000	.742

Sumber : Data primer diolah (2023)

Dapat disimpulkan bahwa semua faktor memiliki pengaruh kuat terhadap faktor yang terbentuk dikarnakan nilai *extraction* dari ke 8 faktor diatas 0,5 dengan nilai tertinggi pada F6 yaitu 981. Kemudian adapun hasil faktor yang paling berdampak pada stres kerja pegawai honorer generasi Y adalah pengembangan karir, kedua masa kerja, ketiga konflik interpersonal, keempat tuntutan peran, kelima peran ganda, keenam kejemuhan, ketujuh beban kerja dan yang paling terakhir atau dapat dikatakan tidak terlalu mempengaruhi terjadinya stres kerja pada pegawai honorer generasi Y kepemimpinan.

### **3.4. Pembahasan**

#### **1. Faktor Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan hasil *anti image correlation* sebesar 0,787, nilai component matrix sebesar 0,746 dan nilai *rotated component matrix* sebesar 0,890 yang berada diatas nilai *factor loading* = 0,50 sehingga dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan menjadi faktor kelompok pertama yang mempengaruhi stres kerja pegawai honorer generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB. Sesuai dengan rumusan masalah yang menyatakan bahwa faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja pegawai Generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB. Kepemimpinan termasuk kedalam kelompok faktor ke 1 penyebab terjadinya stres kerja memberikan arti bahwa apabila terjadinya peningkatan stres kerja terhadap pegawai, dapat disebabkan oleh prilaku para atasan (Hamdani 2012). Hal ini berarti apabila pegawai mengalami stres dapat menyebabkan pegawai tidak dapat bekerja secara optimal, mulai merasa malas dalam bekerja, mengalami kekhawatiran kronis sehingga menjadi mudah marah, faktor tersebut akan mempengaruhi tingkat stres seorang pegawai. *National Safety Council* (2004) juga menegaskan bahwa hubungan yang buruk antar pegawai dengan atasan menjadi penyebab salah satu stres kerja yang dialami pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin buruk kepemimpinan dalam sebuah organisasi maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh (Robbins, 2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan menjadi sumber potensial terjadinya stres kerja. Pemimpin dapat melakukan interaksi yang baik dengan bawahannya dan berprilaku adil sehingga pegawainya merasa nyaman saat bekerja dan dapat

menurunkan tingkat stres yang dimilikinya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Soegiono (2010), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kurang efektif menyebabkan pegawai menjadi tidak produktif dan kurang kreatif sehingga berdampak pada ketidak tercapaiannya karir yang dicita-citakan pegawai yang membuat pegawai merasa Semakin baik dan bagus kepemimpinan dalam sebuah perusahaan maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami pegawainya, begitu sebaliknya semakin buruk kepemimpinan dalam sebuah perusahaan maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawainya.

## 2. Faktor Masa Kerja Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan hasil *anti image correlation* sebesar 0,856, nilai component matrix sebesar 0,907 dan nilai *rotated component matrix* sebesar 0,849 yang berada diatas nilai *factor loading* = 0,50 sehingga dapat dinyatakan bahwa beban kerja menjadi faktor kelompok pertama yang mempengaruhi stres kerja pegawai honorer generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB. Sesuai dengan rumusan masalah yang menyatakan bahwa faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja pegawai honorer Generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB. Masa kerja termasuk kedalam kelompok faktor ke 1 pemicu terjadinya stres kerja, memberikan artian bahwa masa kerja juga mempengaruhi munculnya stres kerja pada pegawai honorer. Rutinitas pekerjaan yang semakin tinggi, berulang-ulang serta monoton setiap harinya membuat pegawai honorer generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi NTB mudah mengalami stres kerja.

Pegawai honorer pada dinas tenaga kerja dan trasmigrasi didominasi dengan masa kerja 6-10 tahun dan 11-15 tahun, masa kerja pegawai yang lebih dari 5 tahun banyak mengeluhkan kurangnya perhatian dari pihak perusahaan. Salah satu contohnya adalah kurangnya memberikan apresiasi atau penghargaan kepada pegawai generasi Y dengan masa kerja 5 tahun ke atas karna dianggap sudah tidak membutuhkan perhatian dan bimbingan karna sudah lama bekerja namun hal ini justru membuat semangat kerja pegawai honorer generasi Y akan menurun dikarnakan generasi Y memiliki karakteristik sikap pada pekerjaan yang ingin dihargai, didengarkan, namun tidak mengharapkan penghormatan. Rutinitas pekerjaan pegawai honorer yang monoton dan sama setiap harinya bertolak belakang dengan karakteristik generasi Y yang cenderung lebih cepat bosan dan menyukai kebijakan remote working, hal ini yang menyebabkan pegawai honorer generasi Y Pada Disnakertrans mudah mengalami stres kerja.

### a) Faktor Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan hasil *anti image correlation* sebesar 0,885, nilai component matrix sebesar 0,746 dan nilai *rotated component matrix* sebesar 0,795 yang berada diatas nilai *factor loading* = 0,50 sehingga dapat dinyatakan bahwa beban kerja menjadi faktor kelompok pertama yang mempengaruhi stres kerja pegawai honorer generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB. Sesuai dengan rumusan masalah yang menyatakan bahwa faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja pegawai honorer Generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB.

Beban kerja termasuk kedalam kelompok faktor ke 1 pemicu terjadinya stres kerja, memberikan artian bahwa semakin berat beban kerja maka pegawai akan mengalami stres kerja yang semakin berat, sedangkan apabila beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pegawai. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stres kerja pada pegawai honorer. Stres kerja dapat terjadi karena beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai, tidak memberikan tugas-tugas yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai. Fluktuasi dalam beban kerja juga merupakan bentuk lain dari pembangkit stres. Jangka waktu tertentu beban kerja yang diterima oleh pegawai sangat berat tetapi pada saat yang berlainan malah ringan. Waktu juga harus diperhatikan dalam pekerjaan dimana makin singkat waktu yang diberikan dalam proses pengambilan keputusan dalam pekerjaan, makin dirasakan desakan waktu makan stres akan semakin membesar.

### b) Faktor Pengembangan Karir Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan hasil *anti image correlation* sebesar 0,899, nilai component matrix sebesar 0,905 dan nilai *rotated component matrix* sebesar 0,970 yang berada diatas nilai *factor loading* = 0,50 sehingga dapat dinyatakan bahwa pengembangan karir menjadi faktor kelompok pertama yang mempengaruhi stres kerja pegawai honorer generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB. Sesuai dengan

rumusan masalah yang menyatakan bahwa faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja pegawai honorer Generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB. Pengembangan karir termasuk kedalam kelompok faktor ke 1 pemicu terjadinya stres kerja, memberikan artian bahwa pengembangan karir merupakan faktor penyebab potensial mempengaruhi stres kerja pada pegawai honorer generasi Y.

Dalam kenyataannya, setiap pegawai juga membutuhkan dan bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Kebutuhan dan keinginan para pegawai honorer generasi Y untuk mendapatkan pengembangan karir dapat menimbulkan semangat dalam bekerja. Organisasi juga perlu meperhatikan fasilitas penunjang pengembangan karir bagi pegawainya, untuk menghindari terjadinya frustasi atau stres kerja yang berakibat kurang diperhatikannya pengembangan karir pegawai. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Cooper (2005), bahwa kesempatan pengembangan karir dan struktur organisasi adalah salah satu sumber stres kerja bagi pegawai karena tidak adanya kejelasan karir yang didapatkan oleh pegawai tersebut.

#### c) Faktor Peran Ganda Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan hasil *anti image correlation* sebesar 0,762, nilai *component matrix* sebesar 0,767 dan nilai *rotated component matrix* sebesar 0,765 yang berada diatas nilai *factor loading* = 0,50 sehingga dapat dinyatakan bahwa peran ganda menjadi faktor kelompok pertama yang mempengaruhi stres kerja pegawai honorer pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB. Sesuai dengan rumusan masalah yang menyatakan bahwa faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja pegawai honorer Generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB. Peran ganda termasuk kedalam anggota terakhir faktor ke 1 pemicu terjadinya stres kerja, memberikan artian bahwa peran ganda merupakan salah satu faktor penyebab stres kerja pada pegawai honorer generasi Y. Para pegawai honorer generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sadar betul bahwa apa yang telah dijalani selama ini bekerja sebagai pegawai honorer sudah menjadi tanggungjawab mereka akan tetapi tanggung jawab selain menjadi pekerja juga harus dipenuhi oleh para pegawai honorer pada dinas tengah kerja dan transmigrasi baik menjadi tulang punggung maupun menjadi kepala keluarga dan ibu rumah tangga.

Terdapat tekanan antara pekerjaan dan keluarga berdasarkan waktu, karena baik pria dan wanita ekspatriat mengalami konflik terkait dengan sedikitnya waktu yang difokuskan pada keluarga saat mereka bekerja. Hal ini terjadi pada pegawai honorer generasi Y yang memiliki tekanan dan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan. Pegawai honorer generasi Y mencoba untuk menemukan makna dalam pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi mereka dalam menghadapi konflik dan multi peran yang dijalani. Stres kerja muncul apabila pegawai honorer generasi Y pada dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi tidak mampu mengelola atau mengatasi konflik yang terjadi dilingkungan kerjanya, dikarenakan waktu pada pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, pegawai lebih banyak waktu di kantor dibandingkan waktu dengan keluarga, atau peran dalam pekerjaan mengganggu peran dalam keluarga, atau konflik keluarga yang bertentangan dengan tuntutan peran dari pekerjaan, yang artinya peran dalam keluarga mengganggu peran dalam pekerjaan. Kegagalan individu beradaptasi dilingkungan kerja yakni terjadi ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan yang merupakan reaksi emosi dan fisik adalah stres yang terjadi di tempat kerja. Seseorang merasa sakit dan tidak nyaman karena pekerjaannya atau di tempat kerja dan dalam situasi tertentu. Peran ganda tersebut akan berdampak langsung pada stres kerja jika tidak bisa di antisipasi dengan baik, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Anggreyani (2019), menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara

peran ganda dengan stres kerja

#### d) Faktor Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan hasil *anti image correlation* sebesar 0,854, nilai *component matrix* sebesar 0,858 dan nilai *rotated component matrix* sebesar 0,758 yang berada diatas nilai *factor loading* = 0,50 sehingga dapat dinyatakan bahwa konflik interpersonal. Sesuai dengan rumusan masalah yang menyatakan bahwa faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja pegawai honorer generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB. Konflik interpersonal termasuk kedalam anggota faktor ke 2 pemicu terjadinya stres kerja, memberikan artian bahwa konflik interpersonal merupakan salah satu faktor penyebab stres kerja pada pegawai honorer generasi Y. Dalam hubungan kerja antar sesama pegawai baik didalam unit kerja maupun diluar unit kerja berpotensi menimbulkan konflik.

Konflik interpersonal dapat dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap komunikasi interpersonal. Pegawai honorer dengan rentang usia yang berbeda, pengalaman yang berbeda, status sosial yang berbeda, persepsi yang berbeda akan membawa dampak konflik internal secara beragam dari level yang rendah sampai pada level yang tinggi. Konflik antar pegawai baik yang melibatkan generasi tidak bisa terelakkan selama proses

interaksi antar pegawai berlangsung. Konflik pegawai honorer generasi Y pada Disnakertrans dilatar belakangi oleh berbagai hal seperti: perbedaan pendapat, adanya kepentingan-kepentingan pribadi, komunikasi yang tertutup, perubahan yang tidak dikomunikasikan dengan baik, pengalaman masa lalu, tidak paham mengenai organisasi, belum ada kesatuan visi dan misi, perubahan sistem dan sebagainya

Salah satu alasan mengapa konflik harus dikelola adalah karena konflik pasti muncul di setiap sisi kehidupan manusia baik di tempat kerja dan diluar tempat kerja. Konsekuensi dari konflik terhadap seseorang mungkin bervariasi di antaranya adalah menciptakan kecemasan, ketegangan, frustasi, atau rasa bermusuhan. Dengan demikian, seorang individu yang tidak mau menerima ide-ide atau gagasan dari individu lainnya, ketika melaksanakan tugas (*task*) dan hubungan (*relationship*) dengan individu lain akan menimbulkan konflik yang dapat mengakibatkan seorang pegawai mengalami stres kerja. Konflik interpersonal (antar pegawai) dalam organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres, apabila konflik tersebut belum diselesaikan dan terus berlangsung pada saat seorang individu berinteraksi dengan tugasnya dan individu lainnya.

#### e) Faktor Tuntutan Peran Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan hasil *anti image correlation* sebesar 0,875, nilai *component matrix* sebesar 0,861 dan nilai *rotated component matrix* sebesar 0,894 yang berada diatas nilai *factor loading* = 0,50 sehingga dapat dinyatakan bahwa konflik interpersonal menjadi faktor kelompok ke 2. Sesuai dengan rumusan masalah yang menyatakan bahwa faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja pegawai honorer generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB. Tuntutan peran termasuk kedalam anggota faktor ke 2 pemicu terjadinya stres kerja, memberikan artian bahwa tuntutan peran merupakan salah satu faktor penyebab stres kerja pada pegawai honorer generasi Y apabila semakin sering terjadi konflik tuntutan peran akan mengakibatkan meningkatnya stres kerja pegawai.

Stres pegawai honorer generasi Y pada dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dipicu ketika pegawai honorer tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang perannya dalam organisasi, ketika ada tuntutan peran atau ambiguitas berkaitan dengan posisi dan tingkat tanggung jawab atas orang lain, sesuai dengan indikator tertinggi tuntutan peran terdapat pada kekacuan peran. Setiap pegawai honorer generasi Y sesuai dengan perannya, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian pegawai honorer tidak selalu berhasil untuk melakukan perannya dan menimbulkan masalah ketidakjelasan peran. Penyimpangan-penyimpangan dan ketidaksesuaian antara pemberi peran dan penerima peran, memunculkan ketidakjelasan peran, ketidakpastian tersebut meliputi ketidakpastian dalam menjalankan tugas, adanya job insecurity serta ketidakpastian akan kesejahteraan diri. Perasaan tersebut akan mengganggu pegawai saat bekerja yang dapat berpengaruh terhadap meningkatnya stres kerja.

#### f) Faktor Kejemuhan Peran Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan hasil *anti image correlation* sebesar 0,875, nilai *component matrix* sebesar 0,861 dan nilai *rotated component matrix* sebesar 0,894 yang berada diatas nilai *factor loading* = 0,50 sehingga dapat dinyatakan bahwa kejemuhan menjadi faktor sau-satunya kelompok ketiga yang mempengaruhi stres kerja pegawai honorer generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB. Sesuai dengan rumusan masalah yang menyatakan bahwa faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB.

Kejemuhan termasuk kedalam anggota faktor ke 3 pemicu terjadinya stres kerja, memberikan artian bahwa kejemuhan merupakan salah satu faktor penyebab stres kerja pada pegawai honorer generasi Y apabila Semakin tinggi tingkat kejemuhan seorang pegawai maka semakin tinggi pula tingkat stres kerjanya. Keadaan jemuhan seringkali membuat pikiran pegawai honorer menjadi terasa penuh dan mulai kehilangan rasional, terlebih lagi generasi Y dikenal sebagai generasi yang paling cepat merasa bosan, hal ini dapat menyebabkan kewalahan dengan pekerjaan dan akhirnya menyebabkan kelelahan mental dan emosional, kemudian mulai kehilangan minat terhadap pekerjaan dan motivasi menurun, pada akhirnya kualitas kerja dan kualitas hidup ikut menurun. Rasa jemuhan dan bosan merupakan sesuatu yang wajar ada pada diri manusia. Tidak bisa dipungkiri bahwa tugas-tugas yang menumpuk dan rutinitas yang monoton akan menimbulkan kejemuhan dalam bekerja. Indikator tertinggi kejemuhan kerja pada tenaga honorer generasi Y yaitu terdapat pada kelelahan emosional yang mengartikan bahwa pegawai honorer merasa kehilangan semangat pada saat bekerja.

#### g) Faktor Dominan Penyebab Stres Kerja

Hasil *extraction* faktor menunjukkan nilai tertinggi dengan nilai 0,981% adalah pengembangan karir. Sehingga pengembangan karir memberikan sumbangan pengaruh sebesar 90% terhadap stres kerja pegawai

honorar generasi Y, pengembangan karir dinyatakan sebagai faktor dominan yang mempengaruhi stres kerja pegawai honorar generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB. Sesuai dengan rumusan masalah yang menyatakan bahwa faktor apa yang paling dominan penyebab stres kerja pegawai honorar generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB.

Pegawai honorar generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi menginginkan adanya pengembangan karir dan kepastian mengenai jenjang karir kedepannya dalam sebuah organisasi, pegawai honorar generasi Y bekerja bukan hanya sekedar untuk menerima gaji tetapi juga untuk mengejar tujuan (sesuati yang sudah dicita-citakan sebelumnya). Pegawai honorar generasi Y tidak terlalu mengejar kepuasan kerja, namun yang lebih pegawai honorar generasi Y inginkan adalah kemungkinan berkembangnya diri mereka ke dalam pekerjaan entah itu (mempelajari hal baru, skill baru, sudut pandang baru, mengenal lebih banyak orang, mengambil kesempatan untuk berkembang dan sebagainya. Millennials tidak terpikir untuk memperbaiki kekurangannya, milenials lebih berfikir untuk mengembangkan kelebihannya. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuan pegawai sebab apabila tujuan pegawai terpenuhi akan lebih mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Cooper (2005), bahwa kesempatan pengembangan karir dan struktur organisasi adalah salah satu sumber stres kerja bagi pegawai honorar karna tidakadanya kejelasan karir yang didapatkan oleh pegawai honorar. Berikut ringkasan hasil penelitian faktor stres kerja :

**Tabel 9. Ringkasan Hasil Penelitian Faktor Stres Kerja**

No	Faktor-Faktor Stres	Hasil Penelitian
1.	Faktor Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja	kepemimpinan menjadi faktor kelompok pertama yang mempengaruhi stres kerja pegawai honorar generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB
2.	Faktor Masa Kerja Terhadap Stres Kerja	beban kerja menjadi faktor kelompok pertama yang mempengaruhi stres kerja pegawai honorar generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB
3.	Faktor Beban Kerja Terhadap Stres Kerja	beban kerja menjadi faktor kelompok pertama yang mempengaruhi stres kerja pegawai honorar generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB
4.	Faktor Pengembangan Karir Terhadap Stres Kerja	pengembangan karir menjadi faktor kelompok pertama yang mempengaruhi stres kerja pegawai honorar generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB
5.	Faktor Peran Ganda Terhadap Stres Kerja	peran ganda menjadi faktor kelompok pertama yang mempengaruhi stres kerja pegawai honorar pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB.
6.	Faktor Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja	Konflik interpersonal termasuk kedalam anggota faktor ke 2 pemicu terjadinya stres kerja, memberikan artian bahwa konflik interpersonal merupakan salah satu faktor penyebab stres kerja pada pegawai honorar generasi Y.
7.	Faktor Tuntutan Peran Terhadap	Tuntutan peran termasuk kedalam

	Stres Kerja	anggota faktor ke 2 pemicu terjadinya stres kerja, memberikan artian bahwa tuntutan peran merupakan salah satu faktor penyebab stres kerja pada pegawai honorer generasi Y.
--	-------------	---

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut : Adapun faktor penyebab terjadinya stres kerja pada pegawai honorer generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah Kepemimpinan, Masa Kerja, Beban Kerja, Peran Ganda, Pengembangan Karir, Konflik Interpersonal, Tuntutan Peran, dan Kejemuhan. Pengembangan karir menjadi faktor yang paling mendominasi terjadinya stres kerja pada pegawai honorer generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB. Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan, adapun saran dalam penelitian ini sebagai berikut: Untuk mengurangi tingkat stres kerja pegawai honorer generasi Y pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB (Disnakertrans), hendaknya pihak dari kantor Disnakertrans memperhatikan faktor penyebab terjadinya stres pada pegawai honorer dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, rutin mengadakan kegiatan yang dapat mengurangi tingkat stres pada pegawainya seperti kegiatan family gathering, berolahraga bersama, adanya game session pada acar-acara tertentu sehingga dapat membuat pekerja menjadi rileks, fresh, bersemangat dan tentunya menurunkan stres kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi perlu meningkatkan pengembangan *hard skill* maupun *soft skill* dari pegawainya didukung, dengan pemberian fasilitas pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keahlian ataupun karir pegawai dimasa depan, melalui program pengembangan yang terencana, motivasi kerja pegawai honorer akan meningkat, hal ini akan mendorong performa pegawai menjadi lebih baik dan akan berdampak positif bagi organisasi karna memperoleh dan mempertahankan pegawai yang berkualitas. Pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan rasa percaya diri pegawai karena mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri dan merasa diperhatikan oleh instansi.

#### Bibliografi

- Ali, H. (2017). *The urban middle-class millennials Indonesia: Financial and online behavior*. PT Alvara Strategi Indonesia.
- Arif, M. (2021). Hubungan faktor pekerjaan terhadap tingkat stres kerja karyawan kontrak di PT. X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(1), 44–53.
- Atmaji, L. (2016). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro*, 71.
- Badan Pusat Statistik. (2017). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia Agustus 2017*. BPS.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Hasil Sensus Penduduk Tahun 2020*. BPS.
- Budiati, I. (2018). *Statistik gender tematik: Profil generasi millennial* (A. Said, Ed.). Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Cary, C. (2005). *Stres: Manajemen sukses dalam sepekan* (Fathudin, Ed.). Kesaint Blanc.
- Coopers, P. W. (2008). *Managing tomorrow's people: The future of work to 2020*. PWC LLP.
- Council, N. S. (2004). *Stres management* (M. Yulianti, Ed.). EGC.
- Foundation, M. H. (2018). *Mental health statistics: Stress*. <https://www.mentalhealth.org.uk/statistics/mental-health-statistics-stress>
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia: Strategi mengelola karyawan*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke). BPFE.
- Jati, W. R. (2015). Analisa status, kedudukan, dan pekerjaan pegawai tidak tetap dalam UU No. 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Borneo Administrator*, 11(5), 100–120.
- Lating, Z., & Soumena, R. (2021). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Namrole. *Molucca Medica*, 14(2), 132–140.
- Meier, J., & Crocker, M. (2010). Generation Y in the workforce: Managerial challenges. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6(1), 68–78.

Millenia, M. (2022). Minimnya kesadaran masyarakat terhadap mental health. <https://yankes.kemkes.go.id/>

Munandar. (2014). *Psikologi kepribadian*. PT RajaGrafindo Persada.

Peraturan Pemerintah. (2005). *Nomor 48 tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil*.

Purwoko, A. P. (2013). Pegawai tidak tetap: Tinjauan literatur sebagai perbandingan dengan praktik pada organisasi publik di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2).

Robbins, S. P. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-1). Salemba Empat.

Staff, C. I. A. (2012). Work is top trigger of stress for Asia-Pacific workers.  
<https://www.cfoinnovation.com/worktop-trigger-stress-for-asia-pacificworkers>

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Syahidan, G. J., Widyarni, A., & Ishak, N. I. (2019). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada tenaga kerja di Laboratorium K3 Provinsi Kalimantan Selatan. *Kesehatan Masyarakat*, 7, 246–253