



Manajemen Stres dan Kedisiplinan sebagai Upaya Peningkatan Efektivitas Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis

Ading Rahman Sukmara*

Universitas Galuh, Indonesia

*Penulis korespondensi: adingrahman34@unigal.ac.id¹

Abstract. This study aims to analyze the effect of work stress and work discipline on the effectiveness of human resources (HR) in employees of the Communication and Information Service (Diskominfo) of Ciamis Regency. The effectiveness of human resources is crucial for the success of government agencies in public services and information technology management, where the optimal performance of employees is influenced by stress management and discipline levels. This study adopted a quantitative-descriptive method by distributing questionnaires to 40 respondents who were selected through random sampling techniques. The data testing included validity, reliability, and multiple linear regression analysis tests to test the relationship of independent variables (work stress X_1 and work discipline X_2) to bound variables (HR effectiveness Y). The results of the analysis show that work stress and work discipline simultaneously have a significant effect on the effectiveness of human resources. Partially, work stress has a negative influence, indicating that increased work stress tends to reduce the effectiveness of human resources. On the contrary, work discipline has been shown to have a positive effect, showing that the higher the employee's discipline, the more their work effectiveness will increase. Therefore, the conclusion emphasizes that increasing the effectiveness of human resources requires the implementation of effective work stress management and the establishment of a consistent work discipline culture. This effort is important to create a conducive work environment, increase productivity, and strengthen the performance of the state civil apparatus in supporting an electronic-based government system and digital public services.

Keywords: Diskominfo Officer; HR Effectiveness; Regresi Berganda; Work Discipline; Work Stress

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas sumber daya manusia (SDM) pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Ciamis. Efektivitas SDM sangat krusial bagi keberhasilan instansi pemerintah dalam pelayanan publik dan pengelolaan teknologi informasi, di mana kinerja optimal pegawai dipengaruhi oleh manajemen stres dan tingkat kedisiplinan. Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif-deskriptif dengan menyebarluaskan kuesioner kepada 40 responden yang dipilih melalui teknik random sampling. Pengujian data meliputi uji validitas, reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan variabel bebas (stres kerja X_1 dan disiplin kerja X_2) terhadap variabel terikat (efektivitas SDM Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas SDM. Secara parsial, stres kerja memiliki pengaruh negatif, mengindikasikan bahwa peningkatan stres kerja cenderung menurunkan efektivitas SDM. Sebaliknya, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif, menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan pegawai, semakin meningkat efektivitas kerjanya. Oleh karena itu, kesimpulan menegaskan bahwa peningkatan efektivitas SDM memerlukan implementasi manajemen stres kerja yang efektif serta pembentukan budaya disiplin kerja yang konsisten. Upaya ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat kinerja aparatur sipil negara dalam mendukung sistem pemerintahan berbasis elektronik dan pelayanan publik digital.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Efektivitas SDM; Pegawai Diskominfo; Regresi Berganda; Stres Kerja

1. PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur penting dalam penyelenggaraan pemerintahan karena memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas publik sesuai dengan jabatan yang telah ditetapkan oleh negara. PNS dipandang sebagai sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menunjang efektivitas organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuan nasional (Harahap, 2018). Dalam konteks Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Ciamis, peran pegawai menjadi sangat strategis dalam mendukung kinerja lembaga, khususnya dalam penyediaan layanan informasi publik, pengelolaan data dan teknologi informasi, serta penguatan infrastruktur komunikasi digital di lingkungan pemerintah daerah. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan SDM yang profesional dan terarah agar efektivitas kerja pegawai dapat meningkat sejalan dengan visi dan misi pemerintah daerah Kabupaten Ciamis menuju tata kelola pemerintahan berbasis teknologi informasi.

Efektivitas SDM pada dasarnya berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dengan tepat, efisien, dan sesuai target yang telah ditentukan. SDM yang efektif adalah mereka yang memiliki kompetensi, tanggung jawab, dan etos kerja yang tinggi dalam mencapai hasil kerja yang produktif. Dengan demikian, efektivitas SDM mencerminkan sejauh mana pegawai mampu memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Manajemen SDM di era digital tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administrasi kepegawaian, tetapi juga berperan dalam mengarahkan kebijakan, mengembangkan kompetensi digital, serta mendorong inovasi pelayanan publik berbasis teknologi. Seorang manajer SDM harus mampu mengkoordinasikan pegawai dengan berbagai karakter dan kemampuan agar tercipta sinergi kerja yang adaptif terhadap perubahan teknologi informasi. Jika di dalam organisasi masih muncul keluhan seperti beban kerja yang tidak seimbang, tekanan waktu tinggi, atau kurangnya pelatihan teknologi, hal tersebut dapat menjadi indikasi bahwa manajemen SDM belum berjalan efektif. Pengelolaan SDM yang baik harus mencakup rekrutmen, pengembangan kompetensi digital, evaluasi kinerja, serta pemberian penghargaan dan sanksi sesuai ketentuan. Efektivitas dalam konteks ini diartikan sebagai keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia (Sumenge, 2013).

Efektivitas SDM tidak dapat dipisahkan dari faktor individu seperti motivasi, disiplin, dan semangat kerja. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan menunjukkan

tanggung jawab, kedisiplinan, dan kerja sama yang baik. Disiplin kerja merupakan wujud kesadaran individu dalam menaati peraturan serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab (Mahajan, 2015). Kedisiplinan yang tinggi dapat membentuk budaya kerja positif, meningkatkan produktivitas, serta mendukung tercapainya efektivitas organisasi. Menurut Hartatik (2014), kedisiplinan pegawai yang baik akan menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan menurunkan tingkat kesalahan dalam bekerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin akan berdampak pada menurunnya efektivitas kerja, meningkatnya konflik internal, serta menurunkan kepercayaan publik terhadap kinerja instansi pemerintah.

Selain disiplin, stres kerja juga menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap efektivitas SDM. Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika seseorang merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau ketika terjadi ketidaksesuaian antara harapan individu dengan realitas yang dihadapi di tempat kerja (Sumenge, 2013). Pada Diskominfo, stres kerja dapat muncul akibat tekanan dari target implementasi sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE), pengelolaan data yang kompleks, keterbatasan sumber daya teknologi, maupun tuntutan publik terhadap transparansi informasi. Kondisi stres yang tinggi dapat menurunkan motivasi, menghambat kreativitas, dan mengurangi efektivitas kerja pegawai (Sari & Riyanto, 2022). Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memperhatikan kesejahteraan mental pegawai, serta memberikan dukungan sosial dan pelatihan yang memadai agar pegawai dapat bekerja secara optimal.

Efektivitas SDM dapat diukur dari sejauh mana pegawai mampu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan memanfaatkan kemampuannya secara optimal. Menurut Febriyatari dan Nurnida (2016), efektivitas SDM dapat dinilai melalui indikator seperti kuantitas dan kualitas hasil kerja, kemampuan beradaptasi, inovasi, serta kerja sama antarpegawai. Lingkungan kerja yang mendukung kedisiplinan, motivasi, serta keseimbangan antara tuntutan kerja dengan kesejahteraan pegawai akan mendorong terciptanya efektivitas SDM yang lebih tinggi (Wulandari et al., 2023).

Dalam penelitian ini, efektivitas SDM ditetapkan sebagai variabel terikat, sedangkan stres kerja dan disiplin kerja menjadi variabel bebas yang diasumsikan berpengaruh terhadap efektivitas SDM di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis. Analisis dilakukan dengan menggunakan pendekatan regresi linier berganda untuk menguji sejauh mana kedua faktor tersebut berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap efektivitas SDM. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen SDM sektor publik, khususnya dalam menghadapi

tantangan transformasi digital pemerintahan daerah, sehingga tercipta aparatur yang profesional, adaptif, dan berintegritas dalam mendukung pelayanan publik berbasis teknologi informasi.

2. TINJAUAN LITERATUR

Efektivitas sumber daya manusia

Efektivitas sumber daya manusia (SDM) menggambarkan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis, efektivitas SDM menjadi ukuran keberhasilan lembaga dalam mengelola pegawai agar mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik. Menurut Priyono dan Marnis (2023), efektivitas SDM dapat tercapai apabila terdapat kesesuaian antara kemampuan individu, sistem kerja, dan dukungan organisasi. Pegawai yang efektif tidak hanya bekerja sesuai target, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi informasi, bekerja sama secara tim, serta berinovasi dalam menyelesaikan tugas-tugas pelayanan publik.

Efektivitas SDM dapat diukur melalui beberapa dimensi, di antaranya:

- a. Produktivitas kerja, yaitu seberapa banyak hasil kerja dibandingkan dengan waktu dan sumber daya yang digunakan;
- b. Kemampuan beradaptasi, sejauh mana individu dapat menyesuaikan diri terhadap kebijakan, teknologi baru, dan perubahan lingkungan kerja;
- c. Inisiatif dan inovasi, yakni kemampuan menghasilkan ide atau cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan pelayanan;
- d. Kerja sama tim, yang mencerminkan kemampuan berkolaborasi antarpegawai dalam mencapai tujuan bersama; dan
- e. Tanggung jawab terhadap hasil kerja, yaitu kesediaan pegawai untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya (Lestari & Rahmawati, 2024).

Dengan demikian, efektivitas SDM bukan hanya diukur dari hasil pekerjaan, tetapi juga dari perilaku, tanggung jawab, dan kontribusi individu terhadap kemajuan organisasi.

Stress Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan psikologis atau fisik yang muncul ketika individu menghadapi tekanan atau tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan yang dimilikinya. Menurut Wibowo dan Kusnadi (2023), stres kerja yang tidak terkendali dapat menurunkan motivasi, mengganggu konsentrasi, dan berdampak pada menurunnya produktivitas pegawai. Faktor-faktor penyebab stres kerja meliputi beban kerja yang

berlebihan, tekanan waktu, ketidakjelasan peran, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta hubungan interpersonal yang tidak harmonis.

Dalam konteks Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis, stres kerja sering muncul akibat tingginya beban administrasi, tuntutan pelayanan berbasis digital, serta keterbatasan sumber daya dalam menghadapi percepatan transformasi teknologi. Menurut Puspitasari dan Suharto (2024), stres kerja dapat bersifat positif (eustress) ketika mendorong individu bekerja lebih fokus dan produktif, namun dapat menjadi negatif (distress) apabila berujung pada kelelahan emosional, menurunnya komitmen, dan meningkatnya tingkat absensi. Oleh karena itu, manajemen dinas perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat melalui komunikasi yang terbuka, pembagian tugas yang proporsional, dan dukungan sosial antarpegawai agar stres dapat dikelola secara efektif.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku individu dalam menaati aturan, standar kerja, serta nilai-nilai yang berlaku di organisasi. Pegawai yang disiplin menunjukkan ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, dan komitmen terhadap visi lembaga. Menurut Wulandari et al. (2022), disiplin menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai, karena menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan. Disiplin juga berfungsi sebagai alat kontrol agar pegawai tidak menyimpang dari ketentuan organisasi. Faktor yang memengaruhi disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a. Faktor internal, meliputi kesadaran diri, sikap terhadap pekerjaan, serta nilai-nilai moral dan tanggung jawab pribadi; dan
- b. Faktor eksternal, meliputi kepemimpinan, sistem penghargaan dan hukuman, lingkungan kerja, serta komunikasi organisasi (Putri & Santosa, 2023).

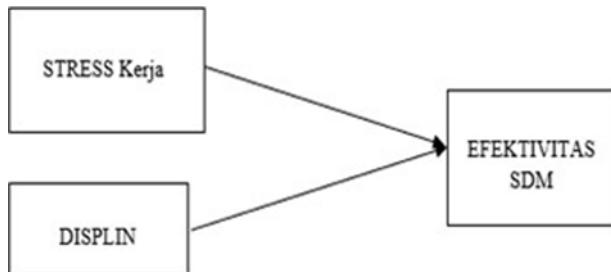
Peningkatan disiplin dapat dilakukan melalui pembinaan, pemberian teladan oleh pimpinan, serta penerapan sistem penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Dalam konteks Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis, kedisiplinan pegawai menjadi prasyarat utama untuk menciptakan pelayanan publik yang profesional, efisien, dan tepat waktu.

Hipotesis

Berdasarkan tinjauan di atas, hipotesis penelitian ini adalah:

- a. Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap efektivitas SDM di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis.
- b. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas SDM di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis.

- c. Stres kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas SDM di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas sumber daya manusia (SDM) pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis. Desain penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif, karena penelitian ini berupaya menggambarkan serta menganalisis hubungan antarvariabel berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden. Menurut Sugiyono (2023), penelitian deskriptif kuantitatif digunakan untuk menggambarkan fenomena sosial dengan mengukur variabel-variabel penelitian menggunakan instrumen terstruktur seperti kuesioner.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel stres kerja, disiplin kerja, dan efektivitas SDM yang diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Penggunaan skala ini bertujuan untuk mempermudah pengukuran tingkat persepsi responden terhadap masing-masing pernyataan dalam kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap dan non-PNS yang bekerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis. Berdasarkan data kepegawaian tahun 2024, jumlah pegawai aktif sebanyak 50 orang yang terdiri dari pejabat struktural, staf teknis, serta tenaga administrasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling (acak sederhana), di mana setiap pegawai memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden penelitian. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden, karena telah mewakili lebih dari 80% dari total populasi sehingga dianggap cukup representatif (Sekaran & Bougie, 2020). Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, wawancara singkat, dan observasi lapangan. Data sekunder seperti struktur organisasi dan data jumlah pegawai juga

digunakan sebagai pendukung analisis.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan maupun parsial antara variabel bebas (stres kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (efektivitas SDM). Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji terlebih dahulu menggunakan uji validitas dan reliabilitas guna memastikan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26, yang digunakan untuk menguji koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t. Metode ini dianggap sesuai karena mampu menjelaskan seberapa besar pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas SDM secara statistik (Ghozali, 2021).

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data tersebut diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada para responden sebagai sumber data primer. Kuesioner diberikan secara langsung kepada pegawai yang menjadi sampel penelitian untuk memperoleh data yang objektif dan terukur mengenai variabel stres kerja, disiplin kerja, dan efektivitas sumber daya manusia (SDM).

Instrumen Penelitian

Efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks penelitian ini, efektivitas SDM pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Ciamis diartikan sebagai hasil kerja pegawai yang sesuai dengan tanggung jawab, kemampuan, serta kompensasi yang diterima. SDM dikatakan efektif apabila mampu bersaing dan mencapai target organisasi secara optimal.

Menurut (Febriyatari & Nurnida, 2016), efektivitas SDM dapat dicapai apabila terdapat keterpaduan antara beberapa faktor, yaitu:

- a. Kuantitas kerja,
- b. Kemandirian,
- c. Inovatif,
- d. Kemampuan menyesuaikan diri terhadap lingkungan, dan
- e. Saling membantu antarpegawai.

Selain itu, efektivitas juga menggambarkan keseimbangan antara pencapaian tujuan organisasi, kemampuan individu, dan pemanfaatan sumber daya yang ada (Sumbung et al., 2015). Dengan demikian, tingkat efektivitas dapat menunjukkan sejauh mana organisasi mampu menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya secara optimal.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan mental atau emosional yang muncul akibat tekanan pekerjaan, beban tugas, lingkungan kerja, atau masalah pribadi yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Sumenge, 2013). Sementara itu, disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan kepatuhan individu terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi faktor internal seperti kepribadian dan semangat kerja, serta faktor eksternal seperti kepuasan kerja dan lingkungan organisasi.

Untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan terikat, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, di mana variabel terikatnya adalah efektivitas SDM, sedangkan variabel bebasnya adalah stres kerja dan disiplin kerja.

Metode Analisis Data

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui wawancara individu dan observasi langsung terhadap aktivitas pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Ciamis. Analisis data dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrumen kuesioner untuk memastikan keakuratan dan konsistensi pengukuran. Metode analisis ini dipilih karena sesuai untuk menilai sejauh mana stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas SDM pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dari 16 butir pertanyaan yang terdiri atas variabel efektivitas SDM, stres kerja, dan disiplin kerja, seluruh item dinyatakan valid. Hal ini karena hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi (r hitung) setiap butir pertanyaan lebih kecil dari 0,05, sehingga seluruh instrumen dapat dinyatakan layak digunakan untuk penelitian.

Tabel 1. Uji Validitas.

Pertanyaan	Signifikansi	Keterangan
Y1	0,016	Valid
Y2	0,002	Valid
Y3	0,019	Valid
Y4	0,037	Valid
Y5	0,007	Valid
Y6	0,027	Valid
X1	0,002	Valid
X2	0,025	Valid
X3	0,005	Valid
X4	0,007	Valid
X5	0,001	Valid
X6	0,002	Valid

Pertanyaan	Signifikansi	Keterangan
X7	0,031	Valid
X8	0,000	Valid
X9	0,001	Valid
X10	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pertanyaan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

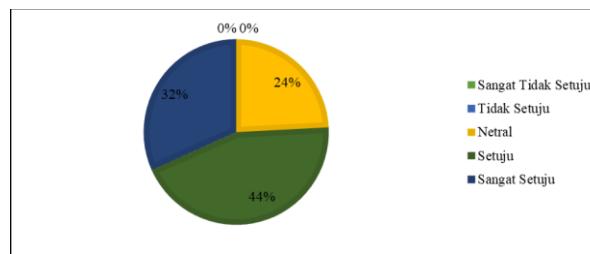
Tabel 2. Uji Realibilitas.

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Efektivitas SDM, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja	0,822	Reliabel

Menurut Sujarweni (2014), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,822, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Efektivitas SDM

Efektivitas merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Erawati et al. (2017), efektivitas mencerminkan kemampuan organisasi dalam melaksanakan rencana secara tepat dan efisien. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Ciamis memberikan respon positif terhadap efektivitas kerja.



Gambar 1. Hasil Kuesioner Efektivitas SDM.

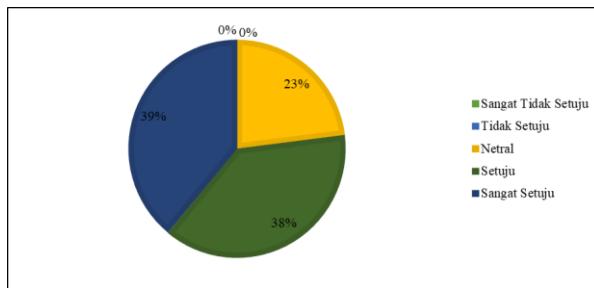
Dari hasil kuesioner, diperoleh bahwa 44% responden menyatakan setuju, 32% sangat setuju, dan 24% netral, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa bahwa efektivitas SDM di lingkungan kerja telah berjalan dengan baik.

Dengan kata lain, pegawai menyadari pentingnya efisiensi dan kolaborasi dalam meningkatkan hasil kerja yang optimal. Faktor stres kerja yang dapat diminimalkan serta

disiplin kerja yang tinggi berkontribusi besar terhadap peningkatan efektivitas SDM.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi tekanan psikologis yang muncul akibat tuntutan pekerjaan, beban tugas, atau faktor lingkungan yang tidak seimbang dengan kemampuan individu. Robbins (2011) mendefinisikan stres sebagai respon emosional dan fisiologis yang muncul ketika seseorang menghadapi tuntutan yang melebihi kapasitasnya.



Gambar 2. Hasil Kuesioner Stres Kerja.

Dari hasil kuesioner, 39% responden menyatakan sangat setuju, 38% setuju, dan 23% netral terhadap indikator stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres antarpegawai berbeda-beda, tergantung pada kondisi pribadi, pengalaman, serta beban pekerjaan yang dihadapi.

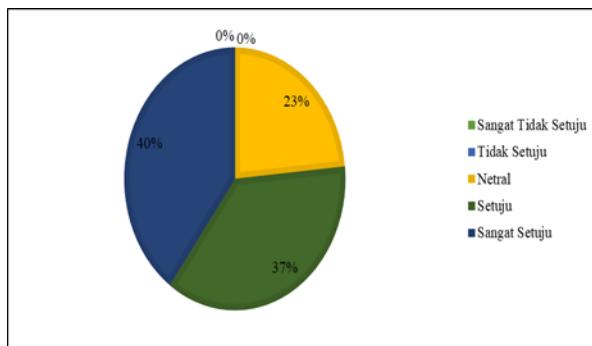
Hasil ini sejalan dengan penelitian Claudia Frichilia & Tawas (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh faktor tugas, peran individu, serta tekanan dari lingkungan eksternal.

Secara umum, pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Ciamis mengalami stres yang disebabkan oleh aspek psikologis dan fisik, seperti kelelahan akibat pekerjaan yang padat. Menurut Jum'ati & Wusma (2013), stres merupakan respon alami terhadap tekanan yang dianggap mengancam individu.

Penelitian Widarta (2019) juga mengelompokkan stres menjadi dua jenis, yaitu on the job stress (stres yang terjadi di tempat kerja) dan off the job stress (stres akibat faktor di luar pekerjaan). Keduanya dapat berdampak pada produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan individu terhadap aturan, tata tertib, dan norma organisasi. Menurut Mulyadi (2015), disiplin merupakan penggerak utama yang menjamin kelancaran pelaksanaan pekerjaan tanpa hambatan. Taufiek (2015) juga berpendapat bahwa disiplin kerja adalah sistem aturan yang disepakati untuk mengatur perilaku pegawai agar tujuan organisasi tercapai.



Gambar 3. Hasil Kuesioner Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil kuesioner, 40% responden menyatakan sangat setuju, 37% setuju, dan 23% netral, tanpa ada yang tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dan menyadari pentingnya kepatuhan terhadap aturan kerja.

Disiplin kerja yang tinggi terbukti berpengaruh positif terhadap efektivitas SDM, karena pegawai dengan disiplin yang baik cenderung bekerja lebih konsisten, bertanggung jawab, dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas sumber daya manusia (SDM) pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Ciamis. Temuan ini memperlihatkan bahwa semakin rendah tingkat stres yang dialami oleh pegawai dan semakin tinggi tingkat kedisiplinannya, maka efektivitas kerja pegawai juga akan meningkat. Pegawai dengan kondisi psikologis yang stabil, mampu mengatur tekanan kerja, serta menunjukkan kepatuhan terhadap aturan organisasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan dapat mencapai target organisasi secara optimal.

Secara umum, efektivitas SDM tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis individu, tetapi juga oleh kondisi psikologis dan perilaku kerja sehari-hari. Ketika stres kerja dapat dikendalikan dengan baik, pegawai akan lebih fokus, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta mampu berinovasi dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan konsentrasi, memicu kesalahan kerja, serta menghambat komunikasi dan koordinasi antarpegawai. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi aspek penting dalam membangun efektivitas SDM di lingkungan instansi pemerintahan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil studi Alies Kharisma Putri, Sasmita, & Ibrahim (2015) yang menjelaskan bahwa stres kerja yang rendah dan disiplin kerja yang tinggi secara simultan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Dalam konteks organisasi

publik seperti Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Ciamis, stres kerja umumnya muncul karena beban administrasi yang padat, tuntutan pelayanan kepada masyarakat, serta keterbatasan sumber daya dan fasilitas kerja. Namun, jika organisasi mampu menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, pembagian beban kerja yang proporsional, serta komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan bawahan, maka stres kerja dapat diminimalkan sehingga produktivitas meningkat.

Selain faktor stres, disiplin kerja juga terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas SDM. Disiplin mencerminkan sikap tanggung jawab, komitmen, dan kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung pandangan Mulyadi (2015) dan Taufiek (2015) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu elemen utama yang mendorong terciptanya keteraturan dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang disiplin umumnya datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan bekerja dengan standar kualitas yang tinggi. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi dasar dalam menciptakan kinerja yang efektif dan profesional di lingkungan birokrasi pemerintah daerah.

Temuan penelitian ini juga mengindikasikan bahwa hubungan antara stres kerja dan disiplin bersifat timbal balik terhadap efektivitas SDM. Ketika stres kerja dapat dikendalikan, pegawai lebih mudah mempertahankan kedisiplinan; sebaliknya, disiplin kerja yang baik membantu individu mengelola waktu dan beban kerja dengan lebih teratur, sehingga tekanan psikologis dapat berkurang. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak hanya berpengaruh secara parsial, tetapi juga saling memperkuat satu sama lain dalam meningkatkan efektivitas pegawai.

Dari sudut pandang manajerial, pimpinan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Ciamis perlu memperhatikan aspek well-being pegawai dan menciptakan sistem pengelolaan SDM yang berorientasi pada keseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan individu. Misalnya, melalui program pelatihan manajemen stres, kegiatan motivasi kerja, serta pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan disiplin dan kinerja tinggi. Langkah-langkah tersebut tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang positif dan produktif.

Selain itu, disiplin kerja yang ditegakkan secara konsisten akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, transparan, dan berintegritas. Penegakan aturan harus diimbangi dengan keteladanan pimpinan dan sistem penghargaan yang adil. Ketika pegawai merasa bahwa kedisiplinan dihargai dan diapresiasi, maka mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, jika pelanggaran disiplin dibiarkan tanpa sanksi, maka motivasi kerja

akan menurun dan berdampak negatif terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini memperkuat teori Robbins (2011) yang menyatakan bahwa stres kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan efektivitas organisasi, sedangkan stres dalam batas wajar (eustress) justru dapat menjadi dorongan untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, organisasi perlu mampu menyeimbangkan tekanan kerja dengan dukungan sosial dan motivasi. Ketika manajemen mampu mengendalikan stres dan menumbuhkan disiplin, maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efisien dan berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efektivitas SDM di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Ciamis sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola stres kerja dan menegakkan disiplin pegawai. Peningkatan efektivitas tidak hanya bergantung pada sistem kerja, tetapi juga pada perilaku individu yang disiplin dan mampu mengelola tekanan pekerjaan secara positif. Implementasi kebijakan manajemen SDM yang adaptif, komunikatif, dan berkeadilan akan menjadi kunci utama dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal serta mendukung tercapainya tujuan strategis organisasi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas sumber daya manusia (SDM) di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Ciamis, dapat disimpulkan bahwa:

Stres Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap efektivitas SDM. Pegawai yang mengalami stres yang tinggi cenderung menunjukkan penurunan dalam kinerja, konsentrasi, serta motivasi kerja. Oleh karena itu, pengelolaan stres yang baik dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis pegawai sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kerja mereka.

Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas SDM. Pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, seperti ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kepatuhan terhadap aturan, menunjukkan kinerja yang lebih baik dan efisien. Disiplin kerja menjadi faktor utama dalam menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam pekerjaan.

Interaksi antara Stres Kerja dan Disiplin Kerja saling berpengaruh terhadap efektivitas SDM. Ketika stres dapat dikendalikan dengan baik, pegawai lebih mudah mempertahankan disiplin dalam bekerja, sementara kedisiplinan yang tinggi dapat membantu mengelola stres dengan lebih baik. Oleh karena itu, kedua faktor ini memiliki hubungan timbal balik yang memperkuat efektivitas kerja pegawai.

Manajemen SDM yang Adaptif dan Komunikatif sangat penting untuk meningkatkan efektivitas SDM. Pimpinan perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, seperti melalui program pelatihan manajemen stres, pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan kedisiplinan, dan menciptakan budaya organisasi yang positif dan produktif. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang berbasis pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Kesimpulannya, keberhasilan organisasi dalam meningkatkan efektivitas SDM di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Ciamis tidak hanya bergantung pada kompetensi dan kinerja pegawai, tetapi juga pada pengelolaan stres kerja dan penegakan disiplin yang tepat. Organisasi yang dapat mengelola keduanya dengan baik akan mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai secara signifikan, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Alies, K. P., Sasmita, & Ibrahim. (2015). Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 112–123.
- Claudia, F., & Tawas, H. (2016). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1), 891–901.
- Erawati, T., Putra, B., & Suryani, D. (2017). Analisis efektivitas kerja pegawai dalam peningkatan kinerja organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(3), 45–54.
- Febriyatari, A., & Nurnida, I. (2016). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 13(2), 56–64.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik*. Mitra Wacana Media.
- Hartatik, I. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.
- Jum'ati, N., & Wusma, D. (2013). Hubungan stres kerja dengan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 23–31.
- Lestari, P., & Rahmawati, N. (2024). Efektivitas sumber daya manusia di era digitalisasi pelayanan publik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 12(1), 77–89.
- Mahajan, V. (2015). Work discipline and its impact on employee performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(4), 45–59.
- Mulyadi, D. (2015). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Priyono, D., & Marnis. (2023). Efektivitas SDM dalam perspektif manajemen kinerja pemerintahan daerah. *Jurnal Kebijakan Publik*, 9(2), 112–128.

- Puspitasari, R., & Suharto, E. (2024). Analisis stres kerja pegawai dalam pelaksanaan transformasi digital di instansi pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 15(1), 56–70.
- Putri, S., & Santosa, R. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(2), 33–41.
- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Sari, D., & Riyanto, S. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap efektivitas pegawai di era transformasi digital. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 10(1), 25–36.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Sujarwени, V. W. (2014). *Metode penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Pustaka Baru Press.
- Sumbung, Y., Londa, J., & Lengkong, A. (2015). Efektivitas sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja organisasi pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(2), 31–40.
- Sumenge, A. S. (2013). Analisis efektifitas dan efisiensi pelaksanaan anggaran belanja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Minahasa Selatan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sumenge, M. (2013). Analisis efektivitas dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 15–23.
- Taufiek, A. (2015). Disiplin kerja sebagai faktor penentu kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(3), 78–87.
- Wibowo, A., & Kusnadi, E. (2023). Stres kerja dan dampaknya terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Manajemen dan Psikologi Kerja*, 8(2), 112–121.
- Widarta, I. (2019). Stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik*, 5(1), 88–97.
- Widarta, W. (2019). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan operator PDDIKTI di LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 7(2), 91. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.928>
- Wulandari, N., Saputra, B., & Rahayu, T. (2022). Disiplin dan kinerja pegawai dalam perspektif manajemen publik. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Publik*, 9(1), 56–68.
- Wulandari, T., Prasetyo, A., & Kurniawan, D. (2023). Hubungan antara disiplin, motivasi, dan efektivitas kinerja pegawai di era digital. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 11(3), 21–34.