

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH *STRESSOR* TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
PADA BAGIAN UMUM DAN KEUANGAN SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN LINGGA**



TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh:

HENDRA ARISANDI

NIM. 017095186

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA 2012**

ABSTRAK

PENGARUH *STRESSOR* TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM DAN KEUANGAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LINGGA

HENDRA ARISANDI
UNIVERSITAS TERBUKA
hendraarisandi76@yahoo.co.id

Kata Kunci : *stressor*, lingkungan fisik, kelompok, individu, organisasi, prestasi pegawai

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *stressor* terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada bagian umum dan keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lingga. Responden yang digunakan sebanyak 40 responden yang bekerja dibagian umum dan keuangan Data diolah dengan menggunakan program statistik SPSS versi 19

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh *stressor* terhadap prestasi kerja berdasarkan perhitungan regresi berganda bahwa terdapat hubungan searah (hubungan positif); dalam hubungan antara variabel *stressor*(X) dan variabel Prestasi pegawai(Y), naiknya nilai *stressor*(X) berakibat naiknya nilai Prestasi pegawai(Y), demikian juga sebaliknya, jika nilai *stressor*(X) turun akan berakibat turunnya nilai Prestasi pegawai(Y).

Terdapat Pengaruh yang signifikan antara keempat variabel yaitu Lingkungan Fisik, Kelompok, Individu, Organisasi secara bersama-sama terhadap Prestasi Pegawai Bagian umum dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lingga

ABSTRACT

STRESSOR EFFECT OF ACHIEVEMENT OF EMPLOYEES WORKING IN THE GENERAL SECRETARIAT OF THE FINANCIAL DISTRICT LINGGA

HENDRA ARISANDI
OPEN UNIVERSITY
[hendrarisandi76@yahoo.co.id](mailto:hendraarisandi76@yahoo.co.id)

Keywords: stressors, physical environment, individual, group, organization, employee performance

The purpose of this study was to examine the effect of stressors on employee work performance. The research was conducted on the general and financial Linga District Secretariat. Respondents who used as many as 40 respondents who work section general and financial data were processed using the statistical program SPSS version 19

The results show the effect of stressors on job performance based on multiple regression calculation that there is a direct (positive relationship), the relationship between stressor variables (X) and variable employee achievement (Y), the rising value of the stressor (X) result in increased value of employee achievement (Y), and vice versa, if the stressor (X) down would lead to the falling value of employee achievement (Y).

There is a significant effect of the four variables: Physical Environment, Groups, Individuals, organizations together towards achievement of general and Finance Employee District Secretariat Linga

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Ibu Dra. Suciati, M.Sc, Ph.D., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Bapak Paken Pandiangan, S.Si, M.Si, selaku Kepala UPBJJ-UT Batam
3. Bapak Dr. Mahyus Ekananda Sitompul, MM. MBA, selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dr. Tri Darmayanti, MA yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini
4. Ibu Maya Maria, SE, MM selaku penanggung jawab program Magister Manajemen PPsUT
5. Istriku dr. Afrizeni, dan anak-anakku Muhammad Kevin Afandi, Taliyah Syahrani, Muhammad Raihan dan Siti Nabilah yang telah memberikan dukungan moral dan materil dengan sepenuh hati.
6. Papaku Syaifullah Yusuf, SH dan mamaku Rosdiana yang telah mendoakan keberhasilanku setiap saat

7. Bapak Eliaki Gulo, SE, MM dan rekan-rekan kemahasiswaan UPBJJ-UT Batam yang telah banyak membantu saya baik dalam urusan administrasi maupun urusan perkuliahan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, saya berharap semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu saya baik secara langsung maupun tidak langsung . Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu. Amin

Batam, 16 Desember 2012

HENDRA ARISANDI
NIM 017095186

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Persetujuan	ii
Lembar Pengesahan	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	v
Daftar Gambar	vi
Daftar Persamaan	vi
Daftar Tabel	vii
Daftar Lampiran	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	7
D. Sistematika Pembahasan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
B. Stressor	13
B.1. Definisi Stressor	13
B.2. Definisi Stres	16
B.3. Penyebab – Penyebab Stres	16

B.4. Sumber – Sumber Stres	19
B.5. Faktor Yang Mempengaruhi Timbul dan Beratnya Stres	21
B.6. Dampak Dari Stres yang Berlebihan	22
B.7. Tindakan – Tindakan Untuk Mengurangi Stres	24
B.8. Konseling Pegawai	25
C. Prestasi Kerja	27
D. Penelitian Terdahulu	33
E. Kerangka Berpikir	36
F. Alasan Pengajuan Penelitian Ini.....	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
A. Lokasi Penelitian	42
B. Jenis dan Sumber Data	42
C. Metode Pengambilan Data	42
D. Persiapan Analisis Data	43
E. Populasi dan Sampel	44
F. Analisis Data	45
F.1. Analisis Kualitatif	45
F.2. Analisis Kuantitatif	45
F.3. Analisis Regresi Linear Berganda	46
F.4. Uji Koefisien Regresi	47
BAB IV GAMBARAN UMUM	49
A. Penjelasan Singkat Kabupaten Lingga.....	49
B. Pemerintah Daerah	51

C. Keadaan Pegawai Negeri Sipil	54
E. Bagian Umum dan Keuangan	55
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN	59
A. Analisis Deskripsi Karakteristik Responden	59
B. Analisis Stres Pegawai	64
C. Analisis Prestasi Kerja	68
D. Analisa Uji	69
D.1. Uji validitas	69
D.2. Uji Realibilitas	71
D.3. Uji Pengaruh Simultan (F.Test)	72
D.4. Uji Pengaruh Parsial (T.Test)	73
D.5. Uji Korelasi Ganda	74
D.6. Uji Hipotesis Korelasi	76
E. Analisis Regresi.....	77
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran - saran	84
DAFTAR PUSTAKA.....	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikiran & Konseptual.....	38
Gambar 4.1 Persentase luas daratan menurut kecamatan dikabupaten Lingga, 2010.....	50

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PERSAMAAN

	Halaman
Persamaan 3.1 Simple random sampling.....	44
Persamaan 3.2 Simple random sampling.....	44
Persamaan 3.3 Regresi Berganda.....	46
Persamaan 3.4 Regresi Berganda.....	46
Persamaan 5.1 Regresi Berganda.....	77
Persamaan 5.2 Regresi Berganda.....	78

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Variabel dan Indikator Variabel Lingkungan Fisik	39
Tabel 2.2 Variabel dan Indikator Variabel Kelompok	40
Tabel 2.3 Variabel dan Indikator Variabel Individu.....	40
Tabel 2.4 Variabel dan indikator variabel organisasi.....	41
Tabel 2.5 Variabel dan indikator variabel prestasi kerja.....	41
Tabel 4.1 Jumlah penduduk perkecamatan diKabupaten Lingga.....	50
Tabel 4.2 Jumlah pegawai negeri sipil menurut pendidikan dan jenis kelamin dilingkungan pemerintah daerah Kabupaten Lingga,2009.....	55
Tabel 5.1 Karakteristik Responden berdasarkan Gender (Jenis Kelamin).....	59
Tabel 5.2 Deskripsi karakteristik Responden berdasarkanUmur.....	60
Tabel 5.3 Deskripsi karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
Tabel 5.4 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja.....	61
Tabel 5.5 Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pekerjaan istri/suami.....	62
Tabel 5.6 Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jumlah anak.....	62
Tabel 5.7 Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jarak rumah dari tempat kerja....	63
Tabel 5.8 Lingkungan Fisik.....	64
Tabel 5.9 Kelompok	65
Tabel 5.10 Individu.....	66
Tabel 5.11 Organisasi.....	67
Tabel 5.12 Prestasi Kerja.....	69
Tabel 5.13 Pengujian Validitas.....	70
Tabel 5.14 Uji Reliabilitas.....	71
Tabel 5.15 Anova.....	72
Tabel 5.16 Model Summary.....	75

Tabel 5.17 Coefisien..... 76

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Kuisisioner	87
Lampiran II Rekap Kuisisioner.....	88

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbaikan dalam sistem pemerintahan daerah merupakan sebuah tuntutan proses pengembangan manajemen pemerintahan yang berkelanjutan, seiring dengan dinamika perubahan politik lokal dan kesadaran komunitas akan perwujudan sebuah pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Sebagai sebuah proses perubahan yang berkelanjutan, maka sistem pemerintahan daerah membutuhkan kemauan politik pemerintah – jika tidak berlebihan disebut keberanian politik – untuk peka dan responsip terhadap apa yang dilakukan dan apa yang seharusnya dikerjakan secara normatif sebagai manifesto politik dari implementasi sistem pemerintahan itu sendiri.

Hal ini mengandung sebuah konsekuensi logis yang tidak dapat dipungkiri, sebuah kebijakan pelaksanaan sistem pemerintahan membutuhkan persiapan waktu, konsistensi dalam implementasi, penegakan aturan main yang jelas (*law enforcement*) dan kebijakan evaluasi yang optimal, jujur, transparan dan akuntabel. Kesemuanya semata-mata ditujukan bagi efektivitas pelaksanaan sistem pemerintahan daerah.

Dibandingkan dengan sistem pemerintahan daerah di beberapa Negara yang menganut kebijakan otonomi wilayah (*regional autonomy*), baik di Eropa maupun Negara asia lainnya, di Indonesia memiliki karakteristik yang berbeda (budaya, penduduk, wilayah dan potensi) serta ragamnya kompleksitas permasalahan pembangunan yang dihadapi oleh setiap pemerintahan Daerah. Yang terakhir ini (permasalahan pembangunan) memang cukup mengejutkan banyak pihak/kalangan luar negeri tentang berbagai kebijakan yang telah dan akan ditempuh.

Menurut Hasibuan (2007:185) Masalah pengembangan karier birokrat pemerintah misalnya, pendekatan yang dipakai pun jauh berbeda, tidak hanya sekadar *merit system* ataupun prestasi saja, tetapi juga termasuk persoalan psikologis dan budaya (*primordial*), atau bahkan kadangkala intervensi politikpun secara “tidak sengaja” menyusup kedalamnya.

Mungkin hal tersebut tidak serta-merta disebut keliru, tetapi bisa jadi sebuah persoalan dihadapi adakalanya membutuhkan pertimbangan (justifikasi) dari sisi-sisi yang lain. Namun demikian, apapun perbedaan kondisi kebijakan birokrasi yang ada disetiap Negara tidaklah mengurangi makna akan kepatuhan dan ketaatan kita terhadap sebuah sistem manajemen pemerintah daerah yang telah disepakati bersama sebagai komitmen nasional guna menuju tatanan baru pemerintahan.

Kepatuhan dan ketaatan terhadap komitmen (lokal maupun nasional) seringkali menjadi persoalan tersendiri dinegeri ini. Aturan dalam berpemerintahan daerah bukanlah sebuah dogma baku statis yang berlangsung dalam kurun waktu lama ataupun tanpa batas. Tetapi sebagai sebuah sistem manajemen dinamis yang memiliki kepekaan untuk berubah dalam proses yang berlangsung terus-menerus dan berkelanjutan, seiring perkembangan lingkungan strategis, baik lokal, nasional maupun global. Karena tidaklah berlebihan bila banyak kalangan pemerhati masalah pemerintahan mengatakan dalam setiap diskursus otonomi daerah, bahwa paradigma baru pemerintahan adalah sebuah paradig yang terus berkembang, tidak kaku dan akomodatif terhadap peningkatan kinerja (performa) pelaku birokrasi pemerintahan, utamanya didaerah.

Beranjak dari pemikiran tersebut, boleh jadi pengembangan paradig baru pemerintahan adalah sebuah kebutuhan yang seolah tanpa akhir berjalan kedepan menuju tatanan pemerintahan yang makin lebih baik. Harus diakui, ukuran keberhasilan dan kegagalan lembaga pemerintahan dalam menjalankan tugas dan fungsinya belum dilakukan secara optimal dan objektif. Karena proses capaian kinerja lembaga pemerintah masih

cenderung diukur pada ketaatan anggaran, sementara belum mencerminkan capaian manfaat (*outcome*) dan dampak (*imfact*) secara lebih konkret. Menurut Edi Sutrisno(2009 : 201)Apabila dicermati maka persoalan pengembangan paradigm baru pemerintahan bersangkut paut dengan pengembangan kapasitas daerah, termasuk didalamnya:

Pertama, pengembangan kapasitas SDM aparatur pemerintah daerah (*human resource development*), masalah pengembangan kapasitas SDM aparatur di daerah seringkali tidak disadari telah terjebak dalam upaya peningkatan syarat akademik jenjang pendidikan pegawai dalam memenuhi kelengkapan administratif semata, tanpa mengedepankan kebutuhan, hasil dan manfaat personel terhadap unit kerja maupun pemerintah daerah itu sendiri. Apabila hal tersebut terus menerus terjadi, bukan tidak mungkin upaya peningkatan SDM birokrasi sekadar “*retorika administrative*” semata.

Kedua, pengembangan kelembagaan (*institutional building*). Dalam hal pengembangan kelembagaan daerah, penataan struktur organisasi diarahkan bagi peningkatan efektivitas roda pemerintahan yang makin produktif dan professional. Karenanya pengembangan kelembagaan tidak sekadar memuat penataan organisasi, tetapi juga pemeranan lembaga (*role of institution*) yang akan disusun secara lebih cermat, jelas dan tidak tumpang tindih. Persoalan ini makin strategis, karena keberadaan lembaga daerah sangat erat terhadap performa administrator daerah (kepala daerah) dalam memimpin wilayahnya sebagaimana tercermin dalam visi dan misi kepala daerah terpilih.

Ketiga, peningkatan kinerja (*performance improvement*) birokrasi pemerintahan didaerah. Peningkatan kinerja birokrasi pemerintahan secara simultan mengiringi penataan kelembagaan dan peningkatan SDM birokrasi sebagai satu kesatuan “paket” kebijakan menuju pemerintahan yang baik. Kondisi performa birokrasi sekarang ini, memang masih menjadi bagian dari rentetan perjalanan “sejarah birokrasi” masa lalu dengan kompleksitas patologinya yang kuat mengakar.

Maka upaya pembenahan yang lebih cerdas, cermat dan penuh kearifan sangat diperlukan. Ketidak hati-hatian terhadap kebijakan pembenahan kinerja birokrasi dikhawatirkan akan menuai hasil terjadinya revolusi birokrasi yang justru merugikan. Dengan diterbitkannya kebijakan-kebijakan tentang peningkatan pelayanan publik oleh institusi pemerintah, secara tidak langsung akan memperbaiki performa birokrasi itu sendiri. Selain itu keberadaan standar kerja instansi pemerintah menjadi kebutuhan mendesak untuk dipenuhi sebagai tetapan indikator capaian manfaat dan dampak kinerja lembaga birokrasi.

Memandang begitu kompleksnya persoalan yang diemban oleh Pemerintah Daerah Lingga sebagai salah satu motor penggerak roda pembangunan Kabupaten Lingga pada khususnya, maka sangat dirasakan perlunya personil yang handal atau pegawai yang mempunyai kredibilitas tinggi dan loyalitas serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Bagian umum dan keuangan sebagai salah satu bagian dari Sekretariat Daerah memiliki mobilitas kerja yang cukup tinggi, yang pada kenyataannya penerapan kebijakan tersebut sering kali menimbulkan tekanan dari atasan secara langsung kepada bawahannya sehingga pada akhirnya seorang pegawai mengalami stres. Selain itu juga karena menghadapi pola kerja pimpinan yang baru apabila terjadi mutasi, pengawasan yang ketat, tunjangan kesejahteraan yang berkurang, harus bekerja lembur dan lebih giat.

Sebagaimana kita ketahui Kabupaten Lingga sebagai Kabupaten Baru secara otomatis memerlukan perlakuan khusus dalam segala hal baik pikiran, finansial bahkan tenaga dan dampak dari permasalahan – permasalahan tersebut. Hal ini akan mempengaruhi kondisi psikologis para pegawai karena semua itu merupakan bagian dari penyebab stres yang pada akhirnya dapat mempengaruhi keberhasilan pencapaian target pembangunan suatu instansi pemerintah.

Sudarmanto (2009:3) menyatakan bahwa : “sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan ,baik pada organisasi publik maupun privat”.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan baik yang terjadi oleh karena beberapa faktor seperti konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, kepemimpinan ,balas jasa dan lingkungan diluar pekerjaan akan membawa reaksi terhadap setiap karyawan. Beberapa reaksi yang akan timbul dalam menghadapi stres adalah yang disebut *flight or fight*, melarikan diri dari situasi yang penuh stress atau melawan stres. Melarikan diri dari situasi stres secara fisik adalah meninggalkan diri ruangan kerja yang menimbulkan stres, mutasi pekerjaan, mengundurkan diri dari tugas pekerjaan serta bekerja di perusahaan lain.

Melarikan diri secara psikologis seperti melarikan diri dari dunia nyata ke dalam dunia khayal, mencoba melupakan situasi yang penuh stres yang menimbulkan frustrasi dengan cara minum alkohol, menghisap ganja dsb. dampak akhir negatif dari stres kerja adalah pengunduran diri dari suatu perusahaan dan mencari pekerjaan di perusahaan lain (Munandar,2001:402). Namun sebenarnya distres juga memiliki sisi positif, yang disebut dengan dengan stres yakni yang mengarah kepada hal – hal yang sehat, positif, hasil konstruktif dari kejadian penuh stres dan respons stres.

Eustres adalah pengalaman stres yang tidak berlebihan, cukup untuk menggerakkan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, merubah lingkungan mereka dan berhasil dalam menghadapi tantangan hidup. Kita membutuhkan stres untuk kelangsungan hidup (Sopiah,2008:85).

Stres disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak bagus, penghargaan yang rendah, kurangnya kesempatan untuk mengembangkan diri dengan mengemukakan ide atau inisiatif dan lain sebagainya. Stressor adalah kondisi yang cenderung menyebabkan stres. Banyak orang yang menghubungkan stres kerja dari berbagai hal misalnya stres kerja dengan

kepuasan kerja, prestasi kerja, kesehatan mental, ketegangan dan ketidakhadiran. Stres kerja sedikit banyak dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Dampak yang timbul oleh stres dapat merusak prestasi kerja. Tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Bila tidak ada stres, maka tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerjapun cenderung menurun.

Prestasi kerja bisa diartikan sebagai kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh pegawai di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat pula dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan karena prestasi kerja yang sangat tinggi merupakan idaman bagi sebuah instansi agar tujuan yang telah diterapkan dapat tercapai.

Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang rendah akan sulit mencapai hasil-hasil yang diharapkan baik bagi dirinya sendiri maupun instansinya. Seseorang dapat dikatakan berprestasi kerja yang baik manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan.

Setiap instansi perlu mengadakan penilaian terhadap prestasi kerja yang dicapai pegawainya. Penilaian ini dimaksud untuk melihat sejauh mana perkembangan tenaga kerja yang dimiliki oleh suatu instansi. Pada umumnya penilaian ini harus dilakukan oleh atasan langsung dengan asumsi bahwa atasannya langsung adalah orang yang paling tahu mengenai cara kerja maupun prestasi kerja bawahannya.

Adapun faktor-faktor yang biasa dipakai untuk menilai prestasi kerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan, kerjasama, kepemimpinan, pengetahuan tentang jabatan, kerajinan, kedisiplinan, kesetiaan (loyalitas) dan dapat tidaknya diandalkan serta inisiatif. Dengan adanya faktor-faktor prestasi kerja seperti ini maka pegawai akan bekerja sebaik

mungkin karena setiap pekerjaan akan dinilai oleh atasan sehingga setiap pegawai akan selalu berusaha semaksimal mungkin agar terhindar dari penyakit stres kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui dan meneliti seberapa besar pengaruh stressor terhadap prestasi kerja pegawai dengan mengambil objek penelitian pada instansi bagian umum dan keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lingga.

Dalam penulisan tesis ini penulis mengambil judul "**Pengaruh *Stressor* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lingga**".

B. Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui beberapa hal yang menyangkut *stressor* dan prestasi pegawai yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stressor terhadap prestasi kerja pegawai pada instansi Bagian Umum dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lingga ?
2. Bagaimana pengaruh keempat indikator yaitu indikator lingkungan fisik, indikator kelompok, indikator individu dan indikator organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada instansi Bagian Umum dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lingga ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh *stressor* terhadap prestasi kerja pegawai.
- b. Untuk menganalisa variabel *stressor* manakah yang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

2 Manfaat Penelitian

a. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan penerapan teori yang telah diperoleh selama dikuliah kedalam praktek sesungguhnya

b. Bagi instansi dan Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk penelitian terutama berkaitan dengan pengaruh stressor pekerja terhadap prestasi kerja pegawai.

D. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, pembahasan dibagi dalam 6 (enam) bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menerangkan tentang pengertian-pengertian, definisi-definisi maupun batasan konsep yang dibutuhkan didalam mendukung penelitian dan pembahasan yang berhubungan dengan *stressor* tersebut yaitu lingkungan fisik, individu, kelompok serta organisasi dan instansi yang menjadi variabel *stressor* dalam penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini memaparkan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI PENELITIAN

Bab ini menguraikan gambaran umum instansi yang menyangkut sejarah singkat, struktur organisasi, tugas pokok serta gambaran singkat kondisi dan aktivitasnya.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh stressor terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian umum dan keuangan.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil penelitian.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Ber macam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources managemen* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia.

Menurut Schuler dalam buku Sutrisno (2009 : 4) mengemukakan bahwa :

"Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat."

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Sedangkan Kiggundu dalam buku Sulistiyani dan Rosidah (2009, hal. 13) mengemukakan bahwa : "Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif."

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu :

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
2. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanageri setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Hasibuan (2007 : 10) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan Rivai (2009 : 1) mengemukakan bahwa Manajemen sumberdaya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian manusia.

Adapun komponen dari manajemen sumber daya manusia Hasibuan (2007 : 11) yaitu :

1. Pengusaha, yaitu setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
2. Karyawan, komponen ini merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka maka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial. Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai perintah atasan. Sedangkan karyawan manajerial adalah setiap orang

yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.

3. Pemimpin, yaitu seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya. Individu atau pribadi dalam perusahaan memiliki interaksi antara diri pribadi dengan lingkungan.

Dengan kondisi yang bersifat pribadi dan unik tersebut maka setiap individu dalam instansi akan berperilaku yang berbeda beda. Untuk itu manajemen sumber daya manusia harus mengetahui berbagai kondisi dan situasi disamping harus tanggap terhadap setiap perubahan-perubahan yang terjadi pada pegawainya. Untuknya manajemen sumber daya manusia harus mampu memuaskan pegawainya dengan memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai di tempat kerja agar pegawai tidak mengalami stres kerja dan tidak mengalami kebosanan ditempat kerja dimana ini berdampak buruk terhadap pekerjaannya.

B. Stressor

B.1. Definisi *Stressor* (variable X) / Independen

a. Menurut Gibson (1991 : 179)

“*Stressor* merupakan keadaan khusus yang dijadikan sebagai sumber potensial dari stres.”

b. Menurut Handoko(2006:23)

“*Stressor* adalah kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres.”

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *stressor* adalah keadaan atau kondisi tertentu yang dapat menyebabkan stres yang berasal dari sumber potensial stres itu sendiri yang tentunya dapat mengganggu pegawai dalam melakukan aktivitasnya.

Tatik Suryani (2001 :189)Stres yang dialami oleh individu tergantung pada keadaan khusus yang dijadikan sebagai keadaan potensial dari stres yang dibagi menjadi empat yaitu :

a. Lingkungan fisik (X_1)

Dengan indikator : keadaan cahaya, suhu, suara, udara dan penempatan ruang kerja.

b. Kelompok (X_2)

Indikator-indikatornya hubungan yang kurang baik, hubungan dengan atasan, tingkat kepercayaan, minat dalam menghadapi masalah.

c. Individu (X_3)

Indikator-indikatornya beban kerja yang berlebihan, tidak ada kontrol dan tanggung jawab, permasalahan (ekonomi dan pribadi)

d. Organisasi atau Instansi (X_4)

Indikator-indikatornya birokrasi, tingkat kebijakan, sikap atasan, partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Menurut Stoner yang dikutip oleh Irianto (2002:121) bahwa stres merupakan istilah umum yang menunjukkan pada tekanan dan masalah yang dialami oleh setiap orang dalam kehidupannya sehari-hari. Konsep stres itu sendiri mengandung dua makna yaitu positif dan negatif. Jika orang dapat mengatur atau mengelola stres dengan baik maka secara psikologis akan menumbuhkan semangat dan motivasi dalam bekerja. Sebaliknya jika stres terlalu berlebihan akan menyebabkan terganggunya kesehatan baik secara fisik maupun non fisik, energi dan motivasi kemungkinan akan menghilang. Oleh karena itu stres merupakan faktor yang tidak dapat dihindari dalam keberadaan hidup manusia.

Robbins (2003 :793) menyatakan bahwa “ stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting”. Hasibuan (2007:204) menyatakan bahwa “ stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang “. Orang – orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Siagian (2008:301) bahwa tidak dapat disangkal bahwa stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian yaitu :

1. Kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang.
2. Pada tingkat tertentu stres itu perlu, kalangan ahli berpendapat bahwa apabila tidak ada stres dalam pekerjaan maka para karyawan tidak akan merasa tertantang dengan akibat bahwa prestasi kerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Penyebab stres (*stressor*) yang dialami pegawai pada dasarnya dari sumber stres baik yang berasal dari dalam instansi (*on the job*) maupun berasal dari luar instansi (*off the job*). Definisi stres dan *stressor* serta penyebab-penyebab atau sumber-sumber stres dapat dijelaskan sebagai berikut.

B.2. Definisi Stres

Menurut Rivai (2009 : 201)

“Stres adalah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang.”

Menurut Gibson(1991 : 208)

“Stres adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.”

Menurut Siagian (2008 : 256)

“Pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain.”

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres adalah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses pikiran dan kondisi fisik seseorang dimana hal tersebut disebabkan oleh faktor pekerjaan dan juga lingkungan yang ada disekitarnya.

B.3. Penyebab-penyebab Stres

Pada umumnya seseorang mengalami stres karena adanya kombinasi dari berbagai stressor. Setiap kondisi pekerjaan dapat saja mengakibatkan timbulnya stres kepada pegawai tergantung bagaimana reaksi mereka terhadap stress tersebut.

Gibson(1991 : 331) membedakan *stressor* pekerjaan dalam beberapa faktor yaitu :

- a) *Stressor* lingkungan fisik

Penyebab stres yang bersifat lingkungan fisik sering disebut stressor kerah biru (*blue-collar stressor*) karena mereka lebih merupakan masalah didalam pekerjaan-pekerjaan kasar.

b) *Stressor* individual

Penyebab-penyebab stres pada tingkat individu diantaranya mengenai masalah konflik peran, beban kerja berlebihan, tanggung jawab dan kondisi.

c) *Stressor* kelompok

Koefisien setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok-kelompok, karakteristik kelompok dapat menjadi stressor yang kuat bagi beberapa individu.

d) *Stressor* organisasional

Penyebab-penyebab stres pada tingkat organisasional diantaranya masalah tidak adanya kebijakan khusus dari instansi, desam & birokrasi yang jelek.

Sedangkan menurut Handoko(2006 : 179) ada dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* (dalam instansi) dan *off the job* (diluar instansi) :

Stress on the job adalah suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu tekanan didalam perusahaan atau didalam melaksanakan pekerjaannya.

Penyebab *stress on the job* itu sendiri antara lain :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
5. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab.
6. Kemenduaan Peranan
7. Frustrasi

8. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
9. Perbedaan antara nilai-nilai instansi dan pegawai.

Stress of the job adalah suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu tekanan dari luar perusahaannya, Penyebabnya antara lain :

1. Kekuatan finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah perkawinan
5. Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal
6. Masalah-masalah pribadi lainnya seperti kematian anak/sanak keluarga dan sebagainya

Selain itu menurut Umar (2008 : 187) dari Hospital Universiti kebangsaan Malaysia, ada beberapa keadaan yang dapat menyebabkan stres diantaranya yaitu :

1. Pekerjaan yang beresiko tinggi
2. Beban kerja yang terlalu banyak
3. Bekerja dalam waktu yang lama
4. Terlibat dengan banyak orang
5. Hubungan yang kurang baik antar organisasi seperti tidak bisa menyesuaikan diri dengan rekan kerja, bertentangan dengan kepribadian, kepercayaan atau agama.
6. Konflik peran
7. Kekaburan tugas atau tidak paham terhadap tugas yang diberikan
8. Sikap pimpinan ditempat kerja.

B.4. Sumber-sumber stres

Cooper (1995 :175) Sumber stres sebagai interaksi dari dua faktor dibedakan menjadi dua yaitu stres di pekerjaan itu sendiri sebagai faktor eksternal dan karakteristik atau persepsi dari pegawai itu sendiri sebagai faktor internal jadi tidak semata-mata stres disebabkan oleh masalah internal.

Jadi tidak semata-mata stres disebabkan oleh masalah internal, tergantung reaksi individu menghadapi stres itu sendiri.

Ada beberapa sumber stres menurut Cooper (1995 : 245) yang dianggap sebagai sumber stres kerja yaitu :

a. Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan pegawai mudah mengalami stres dan sulit berkonsentrasi dalam bekerja sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai karena mengganggu kenyamanan pegawai.

b. Overload

Overload dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan overload kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang dikerjakan melebihi jumlah pegawai. Sedangkan kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan pegawai.

c. Deprivational Stres

Kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang atau tidak lagi menarik bagi pegawai sehingga muncul kebosanan dan ketidakpuasan.

d. Pekerjaan beresiko tinggi

Merupakan pekerjaan yang berpotensi menimbulkan stres kerja karena harus dihadapkan dengan kemungkinan terjadinya kecelakaan.

e. Konflik peran

Instansi besar yang memiliki struktur yang jelas pada umumnya mengalami stres karena konflik peran hal ini disebabkan karena tidak adanya yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya muncul rasa ketidakpuasan, ketegangan, menurunnya prestasi kerja hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

f. Pengembangan karir

Kesempatan untuk mengembangkan karir bagi pegawai seringkali tidak terlaksana hal ini disebabkan karena ketidakjelasan karir dan penilaian prestasi kerja dari instansi atau karena sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

g. Struktur organisasi

Struktur organisasi yang tidak jelas dapat menyebabkan pegawai mengalami stres hal ini disebabkan karena minimnya kejelasan struktur yang menjelaskan jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab pegawai.

Selain itu ada tiga kategori sumber potensial dari stres kerja menurut Cooper dan Payne (1995 : 268) yaitu :

1. Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan stres bagi pegawai karena dapat merubah respon psikologis, penampilan kerja, perilaku sosial, kepuasan dan kesehatan pegawai. Karena hal tersebut menyebabkan pegawai merasa kurang nyaman dan kurang puas dalam melakukan aktifitasnya.

2. Faktor Organisasional

Handoko (2006 : 154) Ada beberapa faktor didalam organisasi yang dapat menimbulkan stres diantaranya :

Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang seperti keragaman tugas, tingkat otomatisasi, kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Semakin banyak ketergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain, makin potensial stres.

Struktur organisasi, merupakan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang pegawai merupakan sumber potensial dari stres

Kepemimpinan organisasi, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kondisi organisasi dapat menyebabkan pegawai mengalami stres. Karena pemimpin akan menciptakan budaya yang dicirikan dengan ketegangan, rasa takut dan kecemasan bagi pegawainya.

3. Faktor individual

Ada beberapa faktor individual yang dapat menimbulkan stres :

- 1) Masalah keluarga yang sering dibawa ketempat kerja bagi pegawai
- 2) Masalah ekonomi pribadi, seperti pengaturan keuangan yang kurang baik atau mempunyai kebutuhan yang tampaknya selalu melampaui kapasitas penghasilan.
- 3) Karakteristik kepribadian, menunjukkan bahwa sebenarnya gejala stres pada pekerjaan kemungkinan besar berasal dari kepribadian orang itu sendiri.

B.5. Faktor yang mempengaruhi Timbul dan Beratnya Stres

Suatu kejadian bisa menimbulkan stres pada seseorang, namun sebaliknya tidak apa bagi orang lain yang bersangkutanlah yang menentukan timbul tidaknya dan berat ringannya stres akibat suatu stressor. Faktor-faktor diri sendiri antara lain :

- a. Kepribadian, semakin lentur kepribadian seseorang dan semakin tinggi harapan seseorang akan hidup (optimis), semakin jauh dari stres dan semakin ringan stres bagi dirinya.
- b. Falsafah hidup, semakin “Nrimo” (dalam arti “polah ning pasrah”) semakin bebas seseorang bebas dari stres.
- c. Persepsi, semakin “santai” suatu kejadian dipersepsi, semakin sukar seseorang terjangkit stres karena kejadian tersebut.

- d. Posisi sosial, semakin berperan dan menyatu seseorang dengan lingkungan sosial semakin sukar stres timbul didirinya.
- e. Pengalaman, semakin sering suatu *stressor* tertentu datang mengunjungi seseorang semakin kecil kemungkinannya ia terserang stres akibat stressor tersebut.
- f. Kesehatan, semakin sehat seseorang, semakin jarang ia kena stres, sebaliknya stres dan sakit raga merupakan 2 kejadian yang saling memberatkan, kian sakit kian stres, semakin stres semakin parah sakitnya.

B.6. Dampak dari stres yang berlebihan

a. Terhadap instansi

Apabila didalam suatu instansi banyak pegawai yang mengalami stres maka dapat mengganggu produktivitas dan kesehatan pegawai. Karena hal tersebut dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Ada beberapa dampak stres terhadap instansi yang ditimbulkan oleh stres kerja, yaitu :

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
3. Menurunnya tingkat produktifitas.
4. Menurunnya pemasukan dan keuntungan instansi.
5. Kerugian finansial yang dialami instansi karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

b. Terhadap individu

Dampak stres kerja bagi individu adalah munculnya masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologi dan interaksi interpersonal, yaitu :

1. Kesehatan

Apabila seseorang pegawai mudah terkena stres dan dirasakan terus menerus maka dapat berdampak buruk bagi kesehatan jiwa maupun kesehatan fisik pegawai tersebut. Jadi tidak heran jika orang yang mudah stres mudah pula terserang penyakit.

2. Psikologis

Stres berkepanjangan atau disebut dengan stres kronis sifatnya menggerogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitannya secara perlahan-lahan. Akibatnya orang akan terus menerus merasa tertekan dan kehilangan harapan. Jadi tidak heran, jika penderita stres kronis akhirnya mengambil keputusan untuk bunuh diri atau meninggal karena serangan jantung, stroke, kanker atau tekanan darah tinggi.

3. Interaksi Interpersonal

Apabila seseorang sudah berada pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri. Akibatnya ia sering lebih menarik diri dari lingkungan, lebih suka menyendiri, mudah marah dan emosi.

Tidak heran akibat dari sikapnya mereka dijauhkan dari rekannya. Apabila hal ini terjadi didalam organisasi atau instansi maka dapat menyebabkan terjadinya ketegangan dan konflik antara pihak pegawai dengan pihak manajemen sehingga dapat menghambat kerjasama tingginya sensitifitas emosi.

Sedangkan menurut Cox (1989 : 301) akibat dari stres banyak dan bervariasi, beberapa diantaranya tentu saja positif. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan secara potensial bahaya. Cox (1989 : 205) mengidentifikasi lima kategori efek dari stres yang potensial, yaitu :

- a. Subjektif, kekhawatiran/ketakutan, agresif, rasa bosan, defresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.

- b. Perilaku, mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosi, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif.
- c. Kognitif, ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi yang rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik hambatan mental.
- d. Fisiologis, Kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering dan berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin
- e. Organisasi, angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang

B.7. Tindakan-tindakan untuk mengurangi stres.

Cooper (1995 : 195) Ada 3 (tiga) pendekatan yang bisa dilakukan untuk mengurangi stres diantaranya yaitu :

1. Meditasi

Meditasi mencakup pemusatan pikiran untuk menenangkan pikiran dan emosi. Meditasi membantu menghilangkan stres dan duniawi secara temporer dan mengurangi gejala stres. Umumnya semua meditasi memerlukan unsur berikut :

- a) Lingkungan yang relatif tenang
- b) Posisi yang nyaman
- c) Rangsangan yang repetitif
- d) Sikap yang positif

2. Biofeedback

Adalah suatu pendekatan yang berbeda terhadap suasana kerja yang mengandung stres. Dengan biofeedback, orang dibawah bimbingan meski belajar dari umpan balik

instrument untuk mempengaruhi gejala stres seperti peningkatan detak jantung atau sakit kepala yang keras.

3. *Personal Wellnes*

Umumnya ada kecenderungan terhadap program pemeliharaan preventif bagi *personal wellness* yang didasarkan pada riset obat perilaku. Jelasnya pendekatan preventif lebih baik dalam mengurangi penyebab stres, walaupun metode-metode penanggulangan membantu seseorang menghadapi *stressor* yang berada dibawah pengendalian langsung. Yang paling penting adalah menciptakan pengamanan yang lebih baik antara orang-orang dengan lingkungan mereka dan pendekatan alternatif bisa bermanfaat bagi pegawai yang berbeda.

B.8. Konseling Pegawai

Konseling atau bimbingan dan penyuluhan adalah pembahasan suatu masalah dengan seorang pegawai yang mempunyai masalah emosional dengan maksud untuk membantu pegawai tersebut agar dapat mengatasi masalahnya secara lebih baik. Konseling bertujuan untuk memperbaiki kesehatan mental pegawai. Adapun fungsi dari konseling pegawai menurut Handoko(2008 : 159), yaitu :

a. Nasehat

Pemberian nasehat menurut konseler untuk membuat pertimbangan dan merancang tindakan yang akan dilakukan.

b. Menentramkan hati

Konseling dapat memberikan ketentraman hati kepada pegawai dengan cara memberi dorongan kepada mereka untuk menghadapi masalah atau rasa percaya diri yang mereka cari dengan tindakan yang tepat.

c. Komunikasi

Konseling ini dilakukan dengan memperbaiki komunikasi keatas (up word) dan kebawah (down word). Dimana komunikasi keatas dilakukan dengan menunjukkan perasaan mereka terhadap pimpinan sedangkan komunikasi kebawah dilakukan dengan cara menjelaskan aktivitas instansi kepada pegawai sebagaimana mereka membicarakan masalah yang berhubungan dengan mereka.

d. Mengendurkan ketegangan emosional

Salah satu fungsi penting dari konseling adalah pengendoran ketegangan emosional/frustasi dan masalah lain, manakala mereka mempunyai kesempatan menceritakan kepada seseorang tentang diri mereka.

e. Berpikir jernih

Untuk menjernihkan perilaku orang yang bimbang, konselor berfungsi sebagai pembantu belaka dan menahan diri dari mengatakan kepada orang yang bimbang apa yang “benar”. Agar dapat menerima masalah-masalah emosional sehingga konselor dapat lebih realistis lagi di dalam mencari solusi dari masalah tersebut.

f. Reorientasi

Mencakup instansi psikis pegawai melalui perubahan tujuan dan nilai dasar. Reorientasi terutama adalah pekerjaan para konseler professional yang mengetahui kegunaan dan keterbatasannya dan yang memiliki pelatihan yang diperlukan.

Stres berakibat merugikan semua orang, diri sendiri dan lingkungan dimana orang tersebut hidup dan bekerja, karena stres menurunkan keselarasan, keseimbangan dan keserasian hidup bagi diri manusia tersebut, bagi lingkungan hidupnya baik rumah tangga maupun lingkungan pekerjaan dan pergaulannya. Apabila tidak segera ditanggulangi, stres dapat pula mengakibatkan gangguan jiwa, raga dan sosial bagi diri dan manusia lain dilingkungan hidupnya.

Disamping itu ada kecenderungan untuk beranggapan bahwa apabila kondisi kerja social dan lain-lain kurang memadai, pastilah akan muncul ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai yang pada gilirannya merupakan suatu keadaan yang tidak diinginkan baik oleh pegawai maupun manajemen tidak menutup kemungkinan pegawai dapat mengalami stres akibat dari kondisi yang tidak memuaskan bagi pegawai untuk melakukan aktifitasnya. Sehingga apabila hal tersebut tidak segera diatasi maka dapat mempengaruhi produktifitas maupun prestasi kerja pegawai.

C.Prestasi Kerja (Variabel Y)/ *Dependen*

Prestasi kerja bisa diartikan sebagai kegiatan dan hasil yang dapat dicapai ditunjukkan oleh pegawai di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat pula dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan karena prestasi kerja yang sangat tinggi merupakan idaman bagi sebuah instansi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang rendah akan sulit mencapai hasil-hasil yang diharapkan baik bagi dirinya sendiri maupun instansinya. Seseorang dapat dikatakan berprestasi kerja yang baik manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan.

Adapun faktor-faktor yang biasa dipakai untuk menilai prestasi kerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan, kerjasama, kepemimpinan, pengetahuan tentang jabatan, kerajinan, kedisiplinan, kesetiaan (loyalitas) dan dapat tidaknya diandalkan serta inisiatif. Dengan adanya faktor-faktor prestasi kerja seperti ini maka pegawai akan bekerja sebaik mungkin karena setiap pekerjaan akan dinilai oleh atasan sehingga setiap pegawai akan selalu berusaha semaksimal mungkin agar terhindar dari penyakit stres kerja.

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Indikator-indikatornya sebagai berikut :

- a. Absensi pegawai
- b. Kesalahan dalam pekerjaan
- c. Tingkat kuantitas
- d. Tingkat pegawai
- e. Tingkat kesulitan didalam melaksanakan pekerjaan
- f. Tingkat ketaatan
- g. Tingkat kesulitan
- h. Ide-ide yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
- i. Penghargaan dari instansi
- j. Kepuasan dalam bekerja

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi kerja untuk setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lainnya berbeda. Perbedaan itu terletak pada diri individu itu sendiri.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Kinerja mempunyai berbagai macam pengertian, diantaranya adalah : Malthis dan Jackson (2005 : 378) mengemukakan bahwa : “Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.”

Sedangkan menurut Ruky (2006 : 15) mengemukakan bahwa : "Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi dari ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Mangkunegara (2006 : 9) menyatakan bahwa: "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang disebut kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan yang sesuai dengan standar suatu pekerjaan yang telah ditetapkan bersama.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Hasil penilaian kinerja karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Walaupun demikian, pelaksanaan penilaian kinerja sangat sulit karena harus tetap terjaga objektivitasnya.

Langkah-langkah penilaian kinerja menurut Dessler (2008 : 3) adalah : mendefinisikan pekerjaan yang berarti Anda dan bawahan Anda sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan, menilai kinerja yang berarti membandingkan kinerja aktual bawahan Anda dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan langkah yang terakhir adalah umpan balik yang maksudnya adalah kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Menurut Siagian (2008 : 302), tidak dapat disangkal bahwa stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi atau kinerja karyawan. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. Pertama, kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu menghadapi sendiri stres tersebut.

Sebaliknya, tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah. Yang jelas ialah bahwa stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan “*burnout*”, suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal ini terjadi, dampaknya terhadap prestasi kerja akan bersifat negatif. Kedua, pada tingkat tertentu stres itu perlu. Kalangan ahli berpendapat bahwa apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat prestasi kerja akan rendah.

Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Pada gilirannya situasi demikian dapat menghilangkan salah satu sumber stres. Yang penting diamati ialah agar stres tersebut jangan menjadi demikian kuatnya sehingga karyawan tidak lagi memandangnya sebagai tantangan yang masih dalam batas-batas kemampuannya untuk mengatasinya. Sebab apabila hal itu terjadi, stres berubah sifatnya dari stimulus yang positif menjadi negatif.

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak prestasi kerja (kinerja karyawan). Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong tingkat stres.

Stres dapat saja membantu atau merusak prestasi kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Bila tidak ada tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu pegawai untuk mengarahkan segala daya dalam sumberdaya dalam memenuhi kebutuhan kerja.

Ada suatu rangsangan sehat mendorong para pegawai untuk menanggapi tantangan pekerjaannya, akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi kerja pegawai. Pada titik ini stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja.

Selanjutnya bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan pegawai, kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu mengambil keputusan dan perilaku menjadi tidak menentu. Akibat yang paling ekstrem adalah prestasi kerja menjadi nol, tidak kuat lagi bekerja dan putus asa atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

Menurut Sopiah (2001 : 157) mengatakan bahwa ketika stres meningkat sampai pada tingkat yang tinggi maka prestasi kerja menurun secara mencolok kondisi ini terjadi karena orang akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres daripada untuk melakukan tugasnya. Pada saat stres rendah atau tidak ada, pekerjaan pada umumnya bekerja pada tingkat prestasi yang dicapainya pada saat itu, jadi tidak ada dorongan untuk berprestasi lebih dari yang dilakukan selama ini.

Penilaian prestasi kerja merupakan proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Apabila penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan baik, tertib dan tegas, dapat membantu meningkatkan loyalitas organisasional dari para pegawai. Menurut Handoko (2008 : 158) ada 10 (sepuluh) manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja yaitu :

- a. Perbaikan prestasi kerja, umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, atasan dan instansi kepegawaian dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Keputusan keputusan penempatan, promosi, transfer dan emosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan latihan, Sebaliknya prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik prestasi kerja seorang pegawai dapat mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus di teliti
- f. Penyimpangan –penyimpangan proses staffing, prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur departemen personalia.
- g. Ketidakteraturan informasi, prestasi yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen sistem informasi manajemen kepegawaian lainnya.
- h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
- i. Kesempatan Kerja yang adil, penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

- j. Tantangan-tantangan eksternal, prestasi kerja seringkali dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar lingkungan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah cara untuk mengetahui kemampuan dan kelemahan pegawai terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Melalui penilaian prestasi kerja (kuantitas dan kualitas) inilah paling tidak pegawai dapat mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai.

D. Penelitian Terdahulu

Adapun yang menjadi pedoman atau acuan utama bagi penulis dalam penulisan tesis ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Harnanto (2009) dengan judul '**Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama di Makassar**'.

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk menguji signifikansi pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa analisis korelasi antara stres kerja dengan prestasi kerja karyawan, menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai hubungan positif dan sangat erat dengan prestasi kerja karyawan, dimana nilai $R = 0,985$ atau mendekati 1. Berdasarkan hasil R^2 (Determinan) = 0,971 atau 97,10% menunjukkan bahwa variabel dari prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel dari keenam stres kerja (konflik kerja, beban kerja, kejelasan peran, wewenang, lingkungan kerja dan pengaruh kepemimpinan) sedangkan sisanya sebesar 2,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Penelitian kedua adalah sebagaimana dilakukan oleh Felix Tham (2010) dengan judul : "**Analisis Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Produksi Pada PT. Sinar Ekputra.**"

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja (gejala fisik, gejala dalam wujud perilaku, gejala kerja, kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai serta semangat kerja pada PT. Sinar Ekputra terdapat korelasi yang kuat dan negatif. Hal

ini dapat dilihat dari nilai $r = -0,603$, dengan nilai signifikansi = 0,000 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan produktivitas tenaga kerja. Jika stres kerja menurun maka produktivitas tenaga kerja akan meningkat. Sedangkan koefisien determinasi sebesar $R^2 = (-0,603)^2$ berarti 36% variasi perubahan produktivitas kerja dipengaruhi oleh variasi perubahan stres kerja karyawan.

Penelitian yang ketiga adalah Tommy Meilitza yang melakukan penelitian mengenai stres kerja dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

Penelitian ini dilakukan dengan sampel ditentukan dengan cara acak sebanyak 60 orang yang merupakan karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Pura I, pada tahun 2009. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa faktor stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ATC MATSC. Secara Parsial faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan ATC MATSC adalah faktor stres yang disebabkan oleh faktor individual.

Penelitian yang keempat adalah Riyani Tahir yang melakukan penelitian mengenai **“Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa”**

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel 79 orang yang semuanya guru sebagai responden. Pengambilan sampel di Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian yang diperoleh:

- a. Terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja
- b. Ada hubungan antara stres berdasarkan tiga faktor (faktor individual, organisasional, psikologis) dengan kinerja guru SLB.
- c. Hubungan positif dan signifikan antara stres kerja yang disebabkan oleh faktor individual terhadap kinerja guru SLB.

Kemudian penelitian yang kelima adalah penelitian yang dilakukan oleh **Andi Rafika Chandra Alida (2011)**

penelitian yang bertujuan menganalisis faktor situasional dan faktor individual secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima dan mengetahui faktor yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima. Sampel menggunakan metode *purposive sampling* yaitu dengan memilih langsung semua bagian *customer service* dengan beberapa kantor cabang sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan *software SPSS 15.0 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor situasional dan faktor individual secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima sebesar 80.4%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima adalah faktor individu sebesar 64.6%.

Penelitian yang ketujuh yaitu oleh Edi Suhanto (2009) Dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” (Studi di Bank Internasional Indonesia)**

Dengan kesimpulan bahwa Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan niat untuk pindah, iklim organisasi yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menurunkan niat untuk pindah karyawan. Stres kerja mempunyai pengaruh lebih kuat dan tidak langsung terhadap niat untuk pindah jika dibandingkan dengan pengaruh iklim organisasi.

E. Kerangka Berpikir

Menurut beberapa peneliti (Gibson dan Martoyo) stressor merupakan kondisi yang cenderung menyebabkan stres yang dapat mengganggu pegawai dalam melakukan

aktivitasnya. Sedangkan stres itu sendiri adalah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang dimana hal tersebut disebabkan oleh faktor pekerjaan dan juga lingkungan yang ada disekitarnya.

Gibson (1991 : 331) Kemudian *stressor* pekerjaan itu sendiri dibedakan menjadi beberapa faktor yang terdiri dari :

1. Lingkungan Fisik
2. Individual
3. Kelompok
4. Organisasi

Kemudian dari beberapa faktor-faktor tersebut penjelasannya ada sebagai berikut :

- Untuk lingkungan fisik merupakan stres yang dikarenakan oleh situasi dan kondisi yang disebabkan oleh lingkungan sekitar yang bisa mengganggu aktivitas pekerjaan pegawai tersebut. Indikator dari stres dikarenakan lingkungan fisik ini bisa bermacam-macam seperti keadaan cahaya ruangan yang terlalu terang ataupun terlalu gelap, Suhu ruangan yang terlalu panas ataupun terlalu dingin, suara disekitar tempat kerja yang mungkin terlalu bising atau juga penempatan ruang kerja yang mungkin terlalu padat. Stres lingkungan fisik ini sering disebut dengan stres kerah biru karena mereka lebih merupakan masalah didalam pekerjaan kasar.
- Kemudian faktor selanjutnya adalah kelompok, hal ini berkaitan dengan beberapa indikator sehingga pegawai tersebut menjadi stres, misalnya hubungan yang kurang baik antara sesama pegawai ataupun dengan atasan, kemudian tingkat kepercayaan yang kurang antar pegawai sehingga bekerja sendiri-sendiri kemudian juga minat pegawai tersebut bila menghadapi masalah.

- Faktor selanjutnya adalah faktor individu, faktor ini terdiri dari beberapa indikator yang antara lain beban kerja yang berlebihan kemudian tidak adanya kontrol dan tanggungjawab serta persoalan pribadi lainnya
- Faktor yang terakhir adalah organisasi, indikatornya terdiri dari beberapa hal seperti birokrasi yang berbelit-belit, tingkat kebijakan, sikap atasan dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Kemudian dari keempat faktor diatas, perlu segera ditangani dengan baik karena berhubungan dengan prestasi kerja pegawai. Stres yang terlalu tinggi dapat berpengaruh dapat berpengaruh negatif terhadap pegawai tersebut yang tentu saja merugikan perusahaan, yang antara lain seperti :

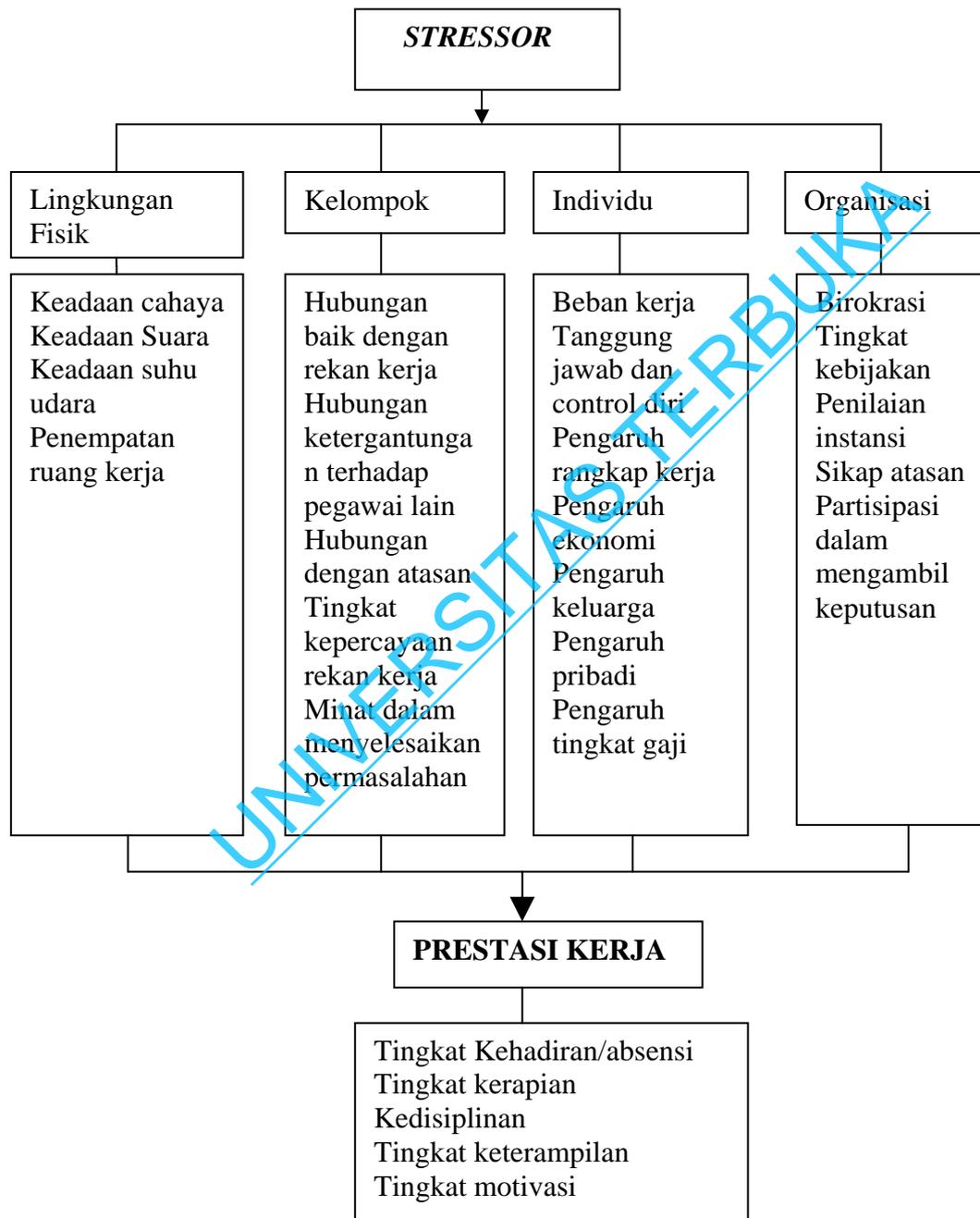
1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
2. Mengganggu kenormalan aktifitas kerja
3. Menurunnya tingkat produktifitas
4. Menurunnya pemasukan dan keuntungan instansi.

Kemudian prestasi kerja tersebut juga bisa diukur, antara lain :

1. Tingkat kehadiran
2. Tingkat kerapian
3. Tingkat kedisiplinan
4. Tingkat Keterampilan dan Tingkat motivasi.

Untuk melihat lebih jelasnya pengaruh faktor *stressor* terhadap prestasi kerja, dapat kita lihat dari dalam skema kerangka pikiran dan konseptual, sebagaimana tercantum dibawah ini :

Gambar 2.1
Skema Kerangka Pikiran & Konseptual



Alasan pengajuan Penelitian ini :

Karena saat ini penulis bertugas dan bertempat tinggal di Kabupaten Lingga maka penulis tertarik mengadakan penelitian pada Bagian Umum dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lingga.

Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu, variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Menurut Sekaran (dalam Situmorang dkk,2010,7) Variabel terikat (*dependet variable*) adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan memahami dan membuat variabel terikat, menjelaskan variabilitasya atau memprediksi. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam *variabel dependent* dan mempunyai hubungan yang positif ataupun yang negatif bagi variabel dependen nantinya. Yang termasuk dalam variabel bebas adalah Lingkungan Fisik (X_1), Kelompok (X_2), Individu (X_3), Organisasi (X_4), , sedangkan variabel terikat adalah Prestasi Pegawai (Y).

Tabel 2.1
Variabel dan Indikator Variabel Lingkungan Fisik

No	Variabel	Indikator	Pernyataan kuesioner
1	Variabel Lingkungan Fisik(X_1)	Keadaan Cahaya	Bagaimana keadaan cahaya ditempat anda bekerja ?
		Keadaan suara	Bagaimanakah keadaan suara ditempat anda bekerja ?
		Keadaan suhu Udara	Bagaimanakah keadaan suhu udara ditempat anda bekerja ?
		Penempatan ruang kerja	Seberapa tinggi pengaruh udara ditempat saudara bekerja dapat mempengaruhi aktifitas pekerjaan saudara ?

Tabel 2.2
Variabel dan Indikator Variabel Kelompok

No	Variabel	Indikator	Pernyataan kuesioner
2	Variabel (X₂) Kelompok	Hubungan baik dengan rekan kerja	Bagaimanakah pengaruhnya hubungan yang baik dengan rekan kerja terhadap pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan anda ?
		Hubungan ketergantungan terhadap pegawai lain	Bagaimana hubungan ketergantungan anda terhadap pegawai yang lain terhadap pekerjaan anda ?
		Hubungan dengan atasan	Bagaimanakah hubungan saudara dengan pimpinan instansi ?
		Tingkat kepercayaan rekan kerja	Bagaimanakah tingkat kepercayaan rekan kerja anda kepada saudara terhadap pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan ?
		Minat dalam menyelesaikan permasalahan	Seberapa tinggi minat anda dalam menanggapi dan mencoba permasalahan yang dihadapi rekan kerja anda ?

Tabel 2.3
Variabel dan Indikator Variabel Individu

No	Variabel	Indikator	Pernyataan kuesioner
3	Variabel (X₃) Individu	Beban Kerja	Bagaimanakah tingkat kerja yang selama ini saudara rasakan ?
		Tanggungjawab dan control diri	Bagaimanakah tanggungjawab saudara terhadap setiap tugas yang diberikan ?
		Pengaruh rangkap kerja	Bagaimanakah pengaruh rangkap kerja terhadap hak & kewajiban saudara pada pekerjaan ?
		Pengaruh Ekonomi	Seberapa besarkah pengaruh ekonomi yang pernah saudara alami dalam memotivasi pekerjaan anda ?
		Pengaruh Keluarga	Seberapa besarkah pengaruh keluarga dalam memotivasi pekerjaan anda ?
		Pengaruh pribadi	Seberapa besarkah pengaruh pribadi anda sendiri dalam memotivasi pekerjaan anda ?
		Pengaruh tingkat gaji	Bagaimanakah pengaruh tingkat gaji terhadap pekerjaan anda ?
		Pengaruh pelayanan instansi	Bagaimanakah pengaruh pelayanan instansi terhadap saudara sebagai karyawan perusahaan ?

Tabel 2.4
Variabel dan indikator variabel organisasi

No	Variabel	Indikator	Pernyataan kuesioner
4	Variabel (X₄) Organisasi	Birokrasi	Bagaimanakah birokrasi ditempat saudara bekerja menyangkut penyelesaian permasalahan yang ada didalam instansi ?
		Tingkat Kebijakan	Bagaimanakah tingkat kebijakan instansi ditempat saudara bekerja ?
		Penilaian Instansi	Bagaimanakah penilaian instansi terhadap pegawai dalam hal ini prestasi kerja pegawai ?
		Sikap atasan	Bagaimanakah sikap pimpinan anda terhadap instansi ?
		Sikap Pimpinan	Bagaimanakah sikap pimpinan anda terhadap pegawainya ?
		Respon Pimpinan	Bagaimanakah pimpinan anda member respon terhadap permasalahan yang dialami pegawainya ?
		Sikap pimpinan terhadap masalah	Bagaimanakah sikap pimpinan instansi terhadap penyelesaian setiap permasalahan atau pekerjaan ?
		Partisipasi dalam keputusan	Bagaimanakah partisipasi anda dalam setiap pengambilan keputusan didalam instansi ?

Tabel 2.5
Variabel dan indikator variabel prestasi kerja

No	Variabel	Indikator	Pernyataan kuesioner
	Variabel (Y) Prestasi Kerja	Tingkat Kehadiran	Bagaimanakah tingkat kehadiran pegawai ini dalam bekerja ?
		Tingkat Kerapian	Bagaimanakah tingkat kerapian pegawai ini dalam menyelesaikan pekerjaan ?
		Tingkat ketepatan waktu	Bagaimanakah tingkat ketepatan waktu pegawai ini dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan ?
		Tingkat keterampilan	Bagaimanakah tingkat keterampilan pegawai ini dalam melaksanakan pekerjaan ?
		Tingkat Motivasi	Bagaimanakah tingkat motivasi pegawai ini dalam menyelesaikan pekerjaan ?

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah Kantor Bupati Kabupaten Lingga pada unit Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Bagian umum dan keuangan Sekretariat Daerah yang terletak di Perkantoran Bupati Lingga.

B. Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis secara langsung dengan jalan mengadakan observasi dan wawancara terhadap instansi (orang ditunjuk instansi)

Data sekunder

Yaitu data yang telah disusun dalam bentuk dokumen-dokumen, misalnya data-data pegawai, Rencana Strategis Sekretariat Daerah Kabupaten Lingga (RENSTRA), Laporan Akuntabilitas Instansi Bagian Umum dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lingga dll.

C. Metode pengambilan data

Untuk pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara – cara sebagai berikut :

1. Pengamatan / observasi

Observasi dengan melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti atau dapat dirumuskan sebagai proses pencatatan pola perilaku subyek (orang) , obyek (benda) atau kejadian sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu – individu yang diteliti.

2. Kuisisioner

Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawab, kemudian dari jawaban setiap pertanyaan tersebut ditentukan skornya dengan menggunakan skala *Likert*.

3. Studi Pustaka

Merupakan pengumpulan data dan informasi yang diperoleh dari buku-buku literatur, jurnal, majalah dan situs internet yang berhubungan dengan penelitian.

D. Persiapan analisis data

Analisa data merupakan tahapan yang kritis dalam proses penelitian bisnis dan ekonomi. Tujuan utamanya adalah menyediakan informasi untuk memecahkan masalah. Oleh karena itu setiap tahapan analisis data harus dimulai dengan tahap pra analisis, yang mencakup editing, koding, menghitung frekuensi, tabulasi (Kuncoro,2003:164) ,

1. Editing, yaitu meneliti jawaban – jawaban yang telah diberikan oleh para responden, maksudnya untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan telah sesuai dengan petunjuk pengisian kuisisioner yang diajukan dan diisi dengan benar. Adapun caranya adalah dengan meneliti dan mengoreksi satu per satu setiap jawaban
2. Koding (pengkodean) yaitu proses mengidentifikasi dan mengklasifikasi tiap jawaban yang dilakukan dengan memberikan skor numberik (angka) atau lambang karakter yang disebut “koding” dengan menentukan simbol guna memindahkan data penelitian ke komputer.
3. Menghitung frekuensi (*tallying*) yaitu menghitung dari skor dari hasil responding
4. Tabulasi, yang termasuk kegiatan ini antara lain memberikan skor (*scoring*) terhadap jawaban responden menurut kaidah yang tepat, kemudian menyajikan

data tersebut ke dalam tabel menurut kategori jawaban serta menghitung frekuensi dari masing – masing kategori.

E. Populasi dan Sampel

A. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bagian Umum dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lingga yang berjumlah 45 pegawai dan penulis menggunakan formula empiris yang dianjurkan oleh Isaac.S & Michael (1995:192) sebagai berikut :

Persamaan 3.1 Simple random sampling

$$S = \frac{\chi^2 NP(1-P)}{d^2(N-1) + \chi^2 P(1-P)} \dots\dots\dots (3.1)$$

Keterangan :

S = Jumlah sampel yang dicari

N= Jumlah populasi

P = Proporsi populasi sebagai dasar asumsi pembuatan table.Harga ini diambil P = 0,50

d= Derajat ketepatan yang direpleksikan oleh kesalahan yang dapat ditoleransi dalam fluktuasi proporsi sampel (P), d umumnya diambil 0,05

χ^2 = Nilai table chi-square untuk satu derajat kebebasan (dk) *relative level konfiden* yang diinginkan $\chi^2 = 3,841$ tingkat kepercayaan 0,95

maka berdasarkan perhitungan

$$S = \frac{3,841 \cdot 45 \cdot 0,5 (1 - 0,5)}{0,05^2(45 - 1) + 3,841 \cdot 0,5 (1 - 0,5)} \dots\dots\dots (3.2)$$

S = 39,5 responden dibulatkan menjadi 40 responden

Dari penentuan sampel maka tersebut maka digunakan metode *non probability sampling* yakni penentuan sampel dengan menggunakan cara acak.

F. Analisis Data

F.1. Analisis Deskriptif/kualitatif

Merupakan analisis yang digunakan untuk menggambarkan suatu keadaan dari responden yang disajikan berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh yang kemudian disajikan dalam bentuk tabel.

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *stressor* yang terdiri dari lingkungan fisik, individu, kelompok dan organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian umum dan keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lingga

F.2. Analisis kuantitatif

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor korelasi masing-masing butir pertanyaan dengan skor total menggunakan teknik korelasi produk momen pearson. Perhitungan dilakukan dengan program *Statistical Produk and Service Solution* (SPSS)

Uji Realibilitas

Realibilitas menunjukkan pada tingkat kemantapan suatu alat ukur kuesioner dikatakan reliabel apabila kuisisioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah.

F.3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara *variable independen*. Dalam analisis regresi berganda ini membahas *variable independen* yaitu *stressor* lingkungan fisik yang diberi notasi (X_1), *stressor* kelompok yang diberi nilai notasi (X_2), *stressor* individu (X_3), dan *stressor* organisasi/instansi (X_4) dengan satu *variable dependen* yaitu prestasi kerja dengan notasi (Y). Adapun persamaan dari regresi berganda ini sendiri dapat ditulis sebagai berikut.

Persamaan 3.2 Regresi Berganda

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4 \dots\dots\dots (3.3)$$

Berkaitan dengan penelitian ini yang menggunakan empat variabel stressor(X) maka formula dari Regresi Linear Berganda dengan empat variable stressor(X) untuk sampel dapat ditulis sebagai berikut

$$\text{Prestasi} = b_0 + b_1.\text{Fisik} + b_2.\text{Kelom} + b_3.\text{Indiv} + b_4.\text{Org} \dots\dots\dots (3.4)$$

Dimana fisik =Lingkungan fisik, Kelom = Kelompok, Indiv = Individu, Org = Organisasi

b_0 : Intercept

b_1b_2 : Koefisien regresi

Bobot penilaian terhadap jawaban yang diperoleh berdasarkan sikap responden sebagai berikut :

Jawaban sangat baik/sangat tinggi	5
Jawaban baik/tinggi	4
Jawaban cukup baik/cukup tinggi	3
Jawaban tidak baik/tidak tinggi	2
Jawaban sangat tidak baik/sangat tidak tinggi	1

F.4. Uji Koefisien Regresi

Uji Koefisien Parsial/Uji T

Uji Koefisien Parsial ini dibentuk dengan menggunakan program statistik SPSS for Window Release 19. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh keterendahan masing-masing koefisien regresi (b_1, b_2, b_3, b_4) atau dengan kata lain secara parsial pengaruh variabel stressor terhadap variabel prestasi kerja data dikatakan signifikan atau tidak signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan derajat kemiringan 95% $\alpha = 5\%$, apabila :

T hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

T hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

-t hitung \leq t tabel \leq t hitung, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

H_0 diterima : artinya secara serempak variabel stressor tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

H_a diterima : artinya secara serempak variabel stressor berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

Uji Koefisien Regresi Serentak/Uji F

Uji Koefisien Regresi serentak dibantu dengan menggunakan program statistik SPSS For Window Release 19. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar semua variabel stressor(X) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variable Prestasi Kerja (Y). Pengujian ini dilakukan dengan derajat kemiringan 95% $\alpha = 5\%$, apabila :

F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

H_0 diterima : artinya secara serempak variabel *stressor* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

H_a diterima : artinya secara serempak variabel *stressor* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

GAMBARAN UMUM

A. Penjelasan Singkat Kabupaten Lingga

Sejak dulu Kabupaten Lingga telah dikenal beberapa abad yang silam sebagai Kerajaan Melayu Lingga dan mendapat julukan “Negeri Bunda Tanah Melayu”.

Batas - batas wilayah Kabupaten Lingga yaitu :

Utara : Kota Batam dan Laut

Cina Selatan

Selatan : Laut Bangka dan Selat Berhala

Barat : Laut Indragiri Hilir

Timur : Laut Cina Selatan

UNIVERSITAS TERBUKA

Gambar 4.1
PERSENTASE LUAS DARATAN MENURUT KECAMATAN
DI KABUPATEN LINGGA, 2010



Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dijelaskan bahwa kecamatan lingga adalah yang terluas yaitu 29 % sedangkan yang terkecil adalah lingga utara yang hanya memiliki luas 13%

Tabel 4.2
Jumlah penduduk perkecamatan diKabupaten Lingga

Kecamatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Singkep	13473	13174	14552
Singkep Barat	7476	7076	26647
Lingga	8609	8042	16651
Lingga Utara	4984	4717	9701
Senayang	9692	9001	18693
Total	44234	42010	86244

Data dari sensus BPS 2010

Berdasarkan tabel 4.2 tentang jumlah penduduk perkecamatan dapat dilihat bahwa jumlah penduduk laki-laki lebih banyak daripada jumlah penduduk perempuan yaitu dengan selisih sekitar 2224 dan jumlah total penduduk lingga adalah 86244 orang

B. Pemerintahan Daerah

Secara Administrasi, maka Kabupaten Lingga terdiri dari 5 kecamatan dengan rincian sebanyak 57 desa/kelurahan dan 6 diantaranya adalah berstatus kelurahan. Dan kecamatan yang termasuk wilayah Kabupaten Lingga adalah Singkep Barat, Singkep, Lingga, Lingga Utara, dan Senayang.

Dengan diadakannya Kabupaten Lingga sebagai daerah otonom, maka kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lingga adalah mencakup seluruh bidang pemerintahan kecuali kewenangan dalam bidang Politik Luar Negeri, Pertahanan Keamanan, Yuridis, Moneter dan Fiskal Nasional, Agama, serta kewenangan di bidang lain seperti kebijakan perencanaan nasional dan pengendalian pembangunan nasional secara makro, dana perimbangan keuangan, sistem administrasi negara dan lembaga perekonomian negara, pembinaan di bidang Sumber Daya Manusia (SDM), pendayagunaan SDM dan Sumber Daya Alam (SDA) serta teknologi tinggi yang strategis, konservasi dan standarisasi nasional.

Tugas atau urusan wajib yang menjadi kewenangan dari pemerintah daerah yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Lingga adalah sebanyak 16 buah yaitu:

1. Perencanaan dan pengendalian pembangunan.
2. Perencanaan, pemanfaatan, dan pengawasan.
3. Penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.
4. Penyediaan sarana dan prasarana umum.
5. Penanganan bidang Kesehatan.
6. Penyelenggaraan Pendidikan.
7. Penanggulangan masalah sosial.
8. Pelayanan bidang ketenagakerjaan.
9. Fasilitas pengembangan koperasi, usaha kecil dan menengah.
10. Pengendalian lingkungan hidup.

11. Pelayanan pertanahan.
12. Pelayanan kependudukan dan catatan sipil.
13. Pelayanan administrasi umum pemerintahan.
14. Pelayanan administrasi penanaman modal.
15. Penyelenggaraan pelayanan dasar lainnya.
16. Urusan wajib lainnya yang diamanatkan oleh Perundang – undangan.

Disamping itu juga terdapat pilihan yang merupakan urusan pemerintahan yang secara nyata ada dan berpotensi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, meliputi:

1. Pertanian.
2. Perkebunan.
3. Kehutanan.
4. Perikanan.
5. Pariwisata.
6. Pertambangan.

Pemerintah Daerah Kabupaten Lingga mempunyai tugas untuk melaksanakan penyelenggaraan di bidang pemerintahan dan pembangunan serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat Kabupaten Lingga agar dapat terwujud masyarakat Kabupaten Lingga yang sejahtera secara lahir batin berlandaskan iman dan taqwa.

Sejalan dengan terbentuknya Kabupaten Lingga, maka telah terpilihlah Drs. H. Daria sebagai Bupati Lingga dan Abu Hasyim sebagai Wakil Bupati dalam masa jabatan 2010-2015. Dalam melaksanakan tugasnya, Bupati dibantu oleh Sekretaris Daerah, yang membawahi 4 Kepala Bagian. Selain dari itu terdapat 2 asisten, 5 Kepala Badan, 12 Kepala Dinas, 4 Kepala Kantor, dan 1 Sekretaris DPRD.

Struktur organisasi Pemerintahan Kabupaten Lingga terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekre-riat DPRD, Pemerintah Kecamatan dan Kelurahan di Kabupaten Lingga.

Sekretariat Daerah dari Kabupaten Lingga terdiri dari:

- Asisten Tata praja (Asisten I), membawahi:
 - Bagian Pemerintahan.
 - Bagian Hukum dan Organisasi.
 - Bagian Umum dan Perlengkapan.
 - Asisten Administrasi Ekonomi dan Pembangunan (Asisten II) membawahi Bagian Ekonomi Pembangunan.

Struktur organisasi lembaga teknis daerah Kabupaten Lingga terdiri atas 5 badan dan 4 kantor, meliputi:

- 1) Badan - Badan daerah:
 - Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Penanaman Modal (Bappeda dan PM)
 - Badan Pengawas Daerah (Bawasda)
 - Badan Kepegawaian Daerah (BKD)
 - Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat.
 - Badan Lingkungan Hidup
 - Badan Pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa (BPMPD)

- 2) Kantor daerah :
 - Kantor Perpustakaan dan Arsip daerah.
 - Kantor Pemberdayaan Perempuan, dan Keluarga Berencana
 - Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)
 - Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Pemerintah Daerah Kabupaten Lingga mempunyai 12 dinas yang terdiri dari:

- 1) Dinas Pekerjaan Umum .
- 2) Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga.
- 3) Dinas Kesehatan.
- 4) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.
- 5) Dinas Perindustrian dan Perdagangan.
- 6) Dinas Sosial, Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Pemberdayaan Masyarakat Desa.
- 7) Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset.
- 8) Dinas Pertanian dan Perkebunan.
- 9) Dinas Kelautan dan Perikanan
- 10) Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika
- 11) Dinas Pertambangan dan Energi
- 12) Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

C. Keadaan Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai pegawai yang bekerja di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lingga dapat dibedakan menjadi 3 kelompok besar unit kerja yaitu setda, badan dan kantor, dinas di kabupaten Lingga.

Jika dilihat dari keadaan PNS di Pemerintah Daerah Kabupaten Lingga pada tahun 2009 berjumlah 2.255 orang, dengan klasifikasi; pegawai golongan I berjumlah 44 orang, golongan II berjumlah 1.144 orang, golongan III berjumlah 829 orang, dan golongan IV berjumlah 238 orang.

Disamping PNS yang ada, juga terdapat pegawai tidak tetap (PTT) berjumlah 312 orang dan guru tidak tetap (GTT) berjumlah 13 orang.

Tabel 4.2**JUMLAH PEGAWAI NEGERI SIPIL MENURUT PENDIDIKAN DAN JENIS KELAMIN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN LINGGA, 2009**

Jenis Kelamin	Pendidikan								
	SD	SLTP	SLTA	DI	DII	DIII	DIV/SI	S2	S3
Perempuan	1	12	232	28	520	328	332	1	0
Laki-laki	18	52	310	7	294	136	422	10	1
Total	19	64	542	35	814	464	754	11	1

Sumber : *Lingga Dalam Angka (Bappeda Lingga)*

Jumlah pencari Kerja di Kabupaten Lingga tahun 2009 menurut tingkat pendidikan dari SD sampai dengan Sarjana sebesar 588 orang, bertambah sebesar 142 jiwa dari tahun sebelumnya.

Dilihat dari tingkat pendidikan pencari kerja di kabupaten ini tampaknya pencari kerja dengan basis pendidikan tingkat SMU merupakan pencari kerja yang paling besar yaitu sebesar 31,63 persen dari total pencari kerja, kemudian yang berpendidikan Diploma III di urutan ke dua yaitu sebesar 24,32 persen, sedangkan yang berbasis pendidikan Diploma II berada di urutan ke tiga yaitu sebesar 22,28 persen.

E. Bagian Umum dan Keuangan

Bagian Umum dan Keuangan, membawahi :

- Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian
- Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan perencanaan penyusunan program dan kegiatan Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian, penyiapan bahan penyusunan kebijakan pemerintah daerah dibidang ketatausahaan dan kepegawaian Sekretariat Daerah, pengkoordinasian dalam penyiapan bahan pelaksanaan kegiatan pada Sub

Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian dan pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian.

Uraian tugas Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian sebagai berikut :

- a. Menyusun program dan rencana kerja Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian
- b. Menyiapkan data dan dokumen sebagai bahan kajian penyusunan Visi, Misi dan Rencana Strategis Sekretariat Daerah sesuai dengan bidang tugasnya
- c. Menyiapkan bahan penyusunan Rencana Kerja tahunan dan Rencana Anggaran Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian
- d. Menyiapkan data dan dokumen sebagai bahan kajian perumusan kebijakan pemerintah daerah dibidang ketatausahaan dan kepegawaian Sekretariat Daerah
- e. Membantu atasan dalam pelaksanaan tugas pengelolaan dokumen/arsip Sekretariat Daerah
- f. Membantu atasan dalam pelaksanaan tugas pelayanan administrasi perkantoran Sekretariat daerah, termasuk melaksanakan pengiriman naskah dinas/surat dinas keluar yang berasal dari para Asisten dan Bagian dilingkungan Sekretariat Daerah
- g. Membantu atasan dalam pelaksanaan tugas bidang ketatausahaan, mengendalikan dan membimbing kearsipan serta melaksanakan administrasi kepegawaian Sekretariat Daerah
- h. Melaksanakan fasilitasi kegiatan Sekretariat Daerah , termasuk penyiapan daftar hadir rapat, notulen dan kelengkapannya
- i. Melaksanakan pelayanan administrasi pemerintahan dibidang ketatausahaan dan kepegawaian Sekretariat daerah
- j. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan di bidang ketatausahaan dan kepegawaian

- k. Memberi petunjuk, mengawasi dan mengevaluasi dalam rangka pelaksanaan tugas bawahan
- l. Memberikan saran/pertimbangan kepada atasan sebagai bahan pertimbangan sesuai bidang tugasnya
- m. Melaksanakan tertib administrasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas/kegiatan Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian
- n. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya di bidang tata usaha dan kepegawaian yang diberikan oleh Kepala Bagian Umum dan Keuangan.

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan kebijakan pemerintah daerah dibidang keuangan, pengkoordinasian dalam penyiapan bahan pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Keuangan dan pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Keuangan.

Uraian tugas Sub Bagian Keuangan sebagai berikut :

- a. Menyusun program dan rencana kerja Sub Bagian Keuangan
- b. Menyiapkan data dan dokumen sebagai bahan kebijakan penyusunan Visi, Misi dan Rencana Strategis Sekretariat Daerah sesuai dengan bidang tugasnya
- c. Menyiapkan bahan penyusunan Rencana Kerja Tahunan dan Rencana Anggaran Sub Bagian Keuangan
- d. Membantu atasan dalam pelaksanaan tugas tertib administrasi keuangan Sekretariat Daerah mulai dari pengkoordinasian penyusunan rencana anggaran masing-masing bagian, penertiban dokumen pencairan dana sampai dengan pembuatan laporan berkala dan laporan tahunan keuangan Sekretariat Daerah
- e. Membantu atasan dalam pelaksanaan tugas urusan pengelolaan keuangan Bupati, Wakil Bupati dan Sekretariat daerah

- f. Membantu atasan dalam pelaksanaan tugas mengkoordinasikan dan mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan pada bagian-bagian di lingkungan Sekretariat Daerah.
- g. Membantu atasan dalam pelaksanaan tugas menyelenggarakan tata usaha keuangan dan melaksanakan monitoring dan evaluasi kegiatan pengelolaan keuangan dilingkungan Sekretariat daerah
- h. Melaksanakan verifikasi kelengkapan dokumen pencairan dana dan pertanggungjawaban penggunaan anggaran
- i. Melaksanakan pelayanan administrasi pemerintahan dibidang keuangan
- j. Memberi petunjuk, mengawasi dan mengevaluasi dalam rangka pelaksanaan tugas bawahan.
- k. Memberikan saran/pertimbangan kepada atasan sebagai bahan pertimbangan sesuai bidang tugasnya
- l. Melaksanakan tertib administrasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas/kegiatan Sub Bagian Keuangan
- m. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya dibidang keuangan yang diberikan oleh Kepala Bagian Umum dan Keuangan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisa dan Pembahasan Karakteristik Responden

Analisa deskriptif mengenai *stressor* dan prestasi kerja pegawai yaitu suatu analisis yang memberikan gambaran mengenai data profil responden mengenai *stressor* dan prestasi pegawai pada Bagian Umum dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lingga. Namun sebelumnya dapat disajikan deskriptif responden yang dapat meliputi : gender (jenis kelamin), umur, pendidikan terakhir, lama kerja responden, pekerjaan istri/suami, jumlah anak, jarak tempat tinggal ketempat kerja.

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner sebanyak 40 exemplar, maka semua exemplar jawaban kuesioner dapat diolah lebih lanjut. Berikut ini akan disajikan deskripsi karakteristik responden menurut gender (jenis kelamin) dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden berdasarkan Gender (Jenis Kelamin)

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	22	55
2	Wanita	18	45
Total Responden		40	100

Tabel 5.1 yakni deskripsi karakteristik responden menurut gender maka jenis kelamin pria dominan yaitu 22 responden atau 55 %. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai pada Bagian Umum dan Keuangan Sekretariat Kabupaten Lingga adalah berjenis kelamin pria.

Selanjutnya akan disajikan deskripsi karakteristik responden menurut umur yang dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini

Tabel 5.2
Deskripsi karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah Orang	Persentase
1	≤ 20 Tahun	1	2,5
2	20 – 30 Tahun	17	42,5
3	31 – 40 Tahun	13	32,5
4	41 – 50 Tahun	8	20
5	≥ 51 Tahun	1	2,5
Total Responden		40	100

Tabel 5.2 diatas deskripsi karakteristik responden menurut umur yang menunjukkan bahwa dari 40 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, maka umur responden yang terbanyak adalah antara 20 – 30 tahun yakni sebanyak 42,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar jumlah responden yang dijadikan sampel penelitian adalah karyawan yang berumur antara 20 – 30 tahun.

Selanjutnya hasil olahan data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini :

Tabel 5.3
Desripsi karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan Terakhir	Jumlah Orang	Persentase
1	SMP	4	10
2	SMA	24	60
3	D III	7	17,5

No	Tingkat Pendidikan Terakhir	Jumlah Orang	Persentase
4	S1	5	12,5
5	S2	0	0
Total Responden		40	100

Tabel 5.3 yakni deskripsi karakteristik responden menurut tingkat pendidikan terakhir, maka tingkat pendidikan terakhir yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang berpendidikan Sekolah Menengah Pertama yakni sebanyak 24 responden atau sebesar 60 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Bagian Umum dan Keuangan Sekretariat Daerah kabupaten Lingga adalah pegawai yang memiliki pendidikan SI dengan kata lain semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan dapat mempengaruhi prestasi kerja dalam penanganan pekerjaan.

Selanjutnya hasil olahan deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut ini :

Tabel 5.4
Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah Orang	Persentase
1	1 – 5 Tahun	17	42,5
2	6 – 10 Tahun	14	35
3	11 – 20 Tahun	2	5
4	≥ 21 Tahun	7	17,5
Total Responden		40	100

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa karakteristik responden menurut lamanya bekerja, maka lama kerja pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah antara 1

– 5 tahun yakni sebanyak 17 responden atau 42,5%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama masa dinas maka akan lebih meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya hasil olahan deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut ini :

Tabel 5.5
Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pekerjaan istri/suami

No	Pekerjaan istri/suami	Jumlah Orang	Persentase
1	PNS	6	15
2	Pegawai Swasta	10	25
3	Profesional	0	0
4	Wiraswasta	9	22,5
5	Tidak Bekerja	15	37,5
Total Responden		40	100

Tabel 5.5 yakni deskripsi karakteristik responden menurut pekerjaan suami atau istri maka pekerjaan suami atau istri yang tidak bekerja yang paling besar yakni sebanyak 15 orang atau sebesar 37,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar jumlah responden yang dijadikan sampel penelitian adalah pegawai yang mempunyai suami atau istri yang tidak bekerja.

Selanjutnya hasil olahan deskripsi karakteristik responden berdasarkan jumlah anak dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut ini :

Tabel 5.6
Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jumlah anak

No	Jumlah Anak	Jumlah Orang	Persentase
1	Satu anak	17	42,5

No	Jumlah Anak	Jumlah Orang	Persentase
2	Dua anak	6	15
3	Tiga anak	3	7,5
4	Empat anak	1	2,5
5	Tidak punya anak	13	32,5
Total Responden		40	100

Tabel 5.6 yakni deskripsi karakteristik responden menurut jumlah anak maka jumlah anak satu yakni sebanyak 17 responden atau sebesar 42,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar jumlah responden yang dijadikan sampel penelitian adalah pegawai yang mempunyai jumlah anak satu orang.

Selanjutnya hasil olahan deskripsi karakteristik responden berdasarkan jarak rumah dari tempat kerja dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut ini

Tabel 5.7
Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jarak rumah dari tempat kerja

No	Jarak dari rumah ketempat kerja	Jumlah Orang	Persentase
1	1 – 3 Km	19	47,5
2	4 – 7 Km	15	37,5
3	8 – 12 Km	3	7,5
4	13 – 20 Km	3	7,5
5	≥ 21 Km	0	0
Total Responden		40	100

Tabel 5.7 yakni deskripsi karakteristik responden menurut jarak rumah ketempat kerja maka jarak rumah ketempat kerja yang terbesar adalah sebanyak 19 responden atau sebesar

47,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar jumlah responden yang dijadikan sampel penelitian adalah pegawai yang jarak rumah ketempat kerja sejauh 1 – 3 Km

B. Analisis Stres Pegawai

Dari hasil penyebaran kuisioner akan diperoleh data mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, data selengkapnya diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel *Stressor* Lingkungan Fisik

Variabel ini diukur melalui kuisioner dengan pertanyaan sejumlah 4 butir dan jawaban dari responden menunjuk tanggapan pegawai terhadap *stressor* lingkungan fisik.

Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat tabel 5.8 berikut :

Tabel 5.8
A.LINGKUNGAN FISIK

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		1	2	3	4	5
1	Bagaimana keadaan cahaya ditempat anda bekerja ?	1	0	14	19	6
2	Bagaimanakah keadaan suara ditempat anda bekerja ?	1	1	13	20	5
3	Bagaimanakah keadaan suhu udara ditempat anda bekerja ?	0	3	11	15	11
4	Seberapa tinggi pengaruh udara ditempat saudara bekerja dapat mempengaruhi aktifitas pekerjaan saudara ?	0	1	12	23	4
	Rata - rata	0,5	1,25	12,5	19,25	6,25
	Persentase (%) Rata-rata	1,25	3,14	31,45	48,42	15,72

Tabel 5.8 diatas menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel *stressor* lingkungan fisik didominasi oleh jawaban dengan skor 4 yaitu sebanyak 48,42 %. Hal ini menunjukkan bahwa *stressor* lingkungan fisik berpengaruh baik terhadap pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Sistem penghitungan dari tabel :

1. Untuk responden dijumlahkan banyaknya orang yang menjawab berdasarkan per-item pertanyaan
2. Untuk rata-rata perhitungannya dibagi dari jumlah yang menjawab per pertanyaan dibagi 40 orang(Total Responden)
3. Untuk persentase Rata-rata pertanyaan yaitu nilai rata-rata dibagi dengan 40 orang dikali 100%

2. Variabel *Stressor* Kelompok

Variabel ini diukur melalui kuisioner dengan pertanyaan sejumlah 5 butir dan jawaban dari responden menunjukkan tanggapan pegawai terhadap *stressor* kelompok. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat tabel 5.9 berikut :

Tabel 5.9
B.Kelompok

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		1	2	3	4	5
1	Bagaimanakah pengaruhnya hubungan yang baik dengan rekan kerja terhadap pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan anda ?	0	0	6	22	12
2	Bagaimana hubungan ketergantungan anda terhadap pegawai yang lain terhadap pekerjaan anda ?	0	0	14	19	6
3	Bagaimanakah hubungan saudara dengan pimpinan instansi ?	0	0	6	17	7
4	Bagaimanakah tingkat kepercayaan rekan kerja anda kepada saudara terhadap pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan ?	0	0	6	24	10
5	Seberapa tinggi minat anda dalam menanggapi dan mencoba permasalahan yang dihadapi rekan kerja anda ?	0	0	8	26	6
	Rata-Rata	0	0	8	21,6	8,2

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		1	2	3	4	5
	Persentase (%) Rata-Rata	0	0	21,16	57,14	21,69

Tabel 5.9 diatas menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel *stressor* individu didominasi oleh jawaban dengan skor 4 yaitu sebanyak 57,14 %. Hal ini menunjukkan bahwa *stressor* kelompok berpengaruh baik terhadap pegawai dalam menjalankan tugasnya.

3. Variabel *Stressor* Individu

Variabel ini diukur melalui kuisisioner dengan pertanyaan sejumlah 8 butir dan jawaban dari responden menunjuk tanggapan pegawai terhadap *stressor* individu. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat tabel 5.10 berikut :

Tabel 5.10
C.INDIVIDU

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		1	2	3	4	5
1	Bagaimanakah tingkat kerja yang selama ini saudara rasakan ?	0	2	11	17	10
2	Bagaimanakah tanggungjawab saudara terhadap setiap tugas yang diberikan ?	0	0	6	13	19
3	Bagaimanakah pengaruh rangkap kerja terhadap hak & kewajiban saudara pada pekerjaan ?	0	2	12	17	8
4	Seberapa besarkah pengaruh ekonomi yang pernah saudara alami dalam memotivasi pekerjaan anda ?	0	2	5	27	6
5	Seberapa besarkah pengaruh keluarga dalam memotivasi pekerjaan anda ?	0	0	5	8	27
6	Seberapa besarkah pengaruh pribadi anda sendiri dalam	0	2	7	7	24

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		1	2	3	4	5
	memotivasi pekerjaan anda ?					
7	Bagaimanakah pengaruh tingkat gaji terhadap pekerjaan anda ?	2	0	10	19	9
8	Bagaimanakah pengaruh pelayanan instansi terhadap saudara sebagai karyawan perusahaan ?	3	0	14	13	10
	Rata – Rata	0,625	1	8,75	15,125	14,125
	Persentase (%) Rata - Rata	1,57	2,52	22,08	38,17	35,65

Tabel 5.10 diatas menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variable *stressor* individu didominasi oleh jawaban dengan skor 4 yaitu sebanyak 38,17 %. Hal ini menunjukkan bahwa *stressor* individu berpengaruh baik terhadap pegawai dalam menjalankan tugasnya.

4. Variabel Stressor Organisasi

Variabel ini diukur melalui kuisioner dengan pertanyaan sejumlah 8 butir dan jawaban dari responden menunjukkan tanggapan pegawai terhadap *stressor* organisasi. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat table 5.11 berikut :

Tabel 5.11
D.Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		1	2	3	4	5
1	Bagaimanakah birokrasi ditempat saudara bekerja menyangkut penyelesaian permasalahan yang ada didalam instansi ?	0	2	10	24	4
2	Bagaimanakah tingkat kebijakan instansi ditempat saudara bekerja ?	0	2	8	20	10
3	Bagaimanakah penilaian instansi terhadap pegawai dalam hal ini prestasi kerja pegawai ?	0	4	11	17	8

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		1	2	3	4	5
4	Bagaimanakah sikap pimpinan anda terhadap instansi ?	0	0	7	23	10
5	Bagaimanakah sikap pimpinan anda terhadap pegawainya ?	0	0	4	24	12
6	Bagaimanakah pimpinan anda member respon terhadap permasalahan yang dialami pegawainya ?	0	2	13	15	10
7	Bagaimanakah sikap pimpinan instansi terhadap penyelesaian setiap permasalahan atau pekerjaan ?	0	0	8	20	12
8	Bagaimanakah partisipasi anda dalam setiap pengambilan keputusan didalam instansi ?	0	1	8	25	6
	Rata - rata	0	1,37	8,63	21	9
	Persentase (%) Rata - rata	0	3,42	21,57	52,5	22,5

Tabel 5.11 diatas menunjukkan bahwa rata – rata tanggapan responden terhadap variabel *stressor* organisasi didominasi oleh jawaban dengan skor 4 yaitu sebanyak 52,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh baik terhadap pegawai dalam menjalankan tugasnya.

C. Analisis Prestasi Kerja Pegawai

Variabel ini diukur melalui kuisisioner dengan pertanyaan sejumlah 5 butir dan jawaban dari responden menunjuk tanggapan pegawai terhadap prestasi kerja. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat tabel 5.12 berikut :

Tabel 5.12
II.PRESTASI KERJA

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		1	2	3	4	5
1	Bagaimanakah tingkat kehadiran pegawai ini dalam bekerja ?	0	0	9	26	5
2	Bagaimanakah tingkat kerapian pegawai ini dalam menyelesaikan pekerjaan ?	0	0	6	29	5
3	Bagaimanakah tingkat ketepatan waktu pegawai ini dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan ?	0	0	14	21	5
4	Bagaimanakah tingkat keterampilan pegawai ini dalam melaksanakan pekerjaan ?	0	0	8	25	7
5	Bagaimanakah tingkat motivasi pegawai ini dalam menyelesaikan pekerjaan ?	0	0	8	30	2
	Rata - Rata	0	0	9	26,2	4,8
	Persentase (%) Rata - Rata	0	0	22,5	65,5	12

Tabel 5.12 diatas menunjukkan bahwa rata –rata tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja didominasi oleh jawaban dengan skor 4 yaitu sebanyak 65,5 %.

D. Analisa dan Pembahasan Uji Validitas dan Reliabilitas

D1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui keabsahan jawaban responden dalam kuesioner. Dimana dalam pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan item pernyataan dengan total skor. Dalam penentuan keabsahan (valid) jawaban responden atas kuesioner, maka syarat minimum dikatakan suatu butir pernyataan valid, apabila nilai $r \geq 0,30$ (Sugiyono, 2008 : 126). Oleh karena itulah dalam pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 5.13 sebagai berikut :

Tabel 5.13
Pengujian Validitas

Variabel	Kode pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.Lingkungan Fisik (X1)	LF1	0,540	0,30	Valid
	LF2	0,482	0,30	Valid
	LF3	0,680	0,30	Valid
	LF4	0,423	0,30	Valid
2.Kelompok (X2)	KL1	0,628	0,30	Valid
	KL2	0,614	0,30	Valid
	KL3	0,464	0,30	Valid
	KL4	0,331	0,30	Valid
	KL5	0,414	0,30	Valid
3.Individu (X3)	ID1	0,765	0,30	Valid
	ID2	0,539	0,30	Valid
	ID3	0,400	0,30	Valid
	ID4	0,718	0,30	Valid
	ID5	0,721	0,30	Valid
	ID6	0,729	0,30	Valid
	ID7	0,665	0,30	Valid
	ID8	0,468	0,30	Valid
4.Organisasi (X4)	OG1	0,733	0,30	Valid
	OG2	0,822	0,30	Valid
	OG3	0,820	0,30	Valid
	OG4	0,702	0,30	Valid
	OG5	0,814	0,30	Valid
	OG6	0,398	0,30	Valid
	OG7	0,705	0,30	Valid
	OG8	0,501	0,30	Valid
5.Prestasi Kerja (Y)	PK1	0,564	0,30	Valid
	PK2	0,758	0,30	Valid
	PK3	0,859	0,30	Valid
	PK4	0,736	0,30	Valid
	PK5	0,652	0,30	Valid

Berdasarkan tabel diatas tentang hasil pengujian validitas mengenai Lingkungan Fisik, maka dengan 4 item pernyataan yang diuji ternyata semua item pernyataan sah (valid) sebab semua item pernyataan memiliki nilai korelasi yang sudah di atas 0,30. Selanjutnya hasil pengujian mengenai Kelompok, maka dari 5 item pernyataan yang diuji maka semua item pernyataan valid atau sah, sebab kelima item pernyataan tersebut memiliki nilai korelasi yang sudah di atas 0,30.

Hasil pengujian validitas untuk Individu dengan 8 item pertanyaan yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid, sebab kelima item pertanyaan sudah di atas 0,30. Hasil uji validitas mengenai variabel Organisasi, terdiri atas 8 item pertanyaan semua valid karena nilai $r > 0,30$. Hasil pengujian validitas atas Prestasi Pegawai dengan 5 item pertanyaan menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid sebab nilai $r > 0,30$.

D2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS versi 19 didapat dari hasil *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 untuk keenam variabel yaitu : Lingkungan Fisik, Kelompok, Individu, organisasi dan prestasi kerja. Hasil reliabilitas variabel-variabel dapat dilihat pada tabel 5.14 berikut ini:

Tabel 5.14
Uji Reliabilitas

Dimensi	Jumlah Butir	Koefisien alpha	Kesimpulan
Lingkungan Fisik	4	0,758	Reliabel
Kelompok	5	0,763	Reliabel
Individu	8	0,738	Reliabel
Organisasi	8	0,776	Reliabel
Prestasi Kerja	5	0,799	Reliabel
Jumlah	30		

Tabel diatas yakni hasil uji reliabilitas dari 30 item pernyataan, ternyata setelah dilakukan pengujian nilai semua item pernyataan sudah dianggap reliabel, sebab nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60.

D3. Uji Pengaruh Simultan (*F-Test*)**Tabel 5.15**
Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.065	4	20.016	10.050	.000 ^a
	Residual	69.710	35	1.992		
	Total	149.775	39			

a. Predictors: (Constant), VariabelX4, VariabelX2, VariabelX1, VariabelX3

b. Dependent Variable: VariabelY

Pada tabel 5.15 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 10,050 dengan tingkat signifikansi (*Sig.*) atau nilai probabilitas 0,000^a. Oleh karena nilai probabilitas (0,000^a) jauh lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Prestasi Kerja pegawai). Dengan kata lain adalah bahwa variabel Lingkungan Fisik, kelompok, Individu, Organisasi secara bersama-sama dapat dipakai untuk memprediksi Variabel Prestasi Pegawai.

Pada umumnya, uji pengaruh simultan (*F-test*) bisa digunakan untuk menguji hipotesis. Adapun hipotesis secara simultan pada penelitian ini sebagaimana sudah dikemukakan dalam BAB II adalah:

- a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh bersama-sama antara Lingkungan Fisik, Kelompok, Individu, Organisasi secara bersama-sama terhadap Prestasi Pegawai Bagian umum dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabuapten Lingga.
- b. H_a : Terdapat pengaruh bersama-sama antara antara Lingkungan Fisik, Kelompok, Individu, Organisasi secara bersama-sama terhadap Prestasi Pegawai Bagian umum dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lingga.

Untuk menguji hipotesis tersebut dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima demikian sebaliknya apabila apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak . Langkah

selanjutnya adalah dengan menentukan F_{hitung} yang dapat kita lihat pada tabel *anova* 4.1, pada tabel tersebut dapat kita lihat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 10,050. Dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh antara Lingkungan Fisik, Kelompok, Individu, Organisasi secara bersama-sama terhadap Prestasi Pegawai Bagian umum dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lingga.

D4. Uji Pengaruh Parsial (*t*-test)

Hipotesis yang akan diuji pertama secara parsial adalah hipotesis variabel Lingkungan Fisik(X_1). Adapun bunyi hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

- a) $H_0(X_1)$: Tidak terdapat pengaruh antara Kelompok, terhadap Prestasi Pegawai Bagian umum dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lingga
- b) $H_a(X_1)$: Terdapat pengaruh antara Kelompok, terhadap Prestasi Pegawai Bagian umum dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lingga

Dari tabel 5.15 diperoleh nilai signifikansi (*Sig.*) variabel Lingkungan Fisik(X_1) sebesar 0,136. Nilai tersebut apabila dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka nilai signifikansi variabel Lingkungan Fisik(X_1) adalah lebih besar dari taraf signifikansi ($0,136 > 0,05$). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi, hal ini berarti koefisien regresi variabel Lingkungan Fisik(X_1) signifikan. Sehingga dapat diputuskan bahwa $H_0(X_1)$ ditolak dan $H_a(X_1)$ diterima

Cara lain untuk menguji signifikansi koefisien regresi variabel Lingkungan Fisik(X_1) adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} sebagaimana dinyatakan oleh Duwi Priyatno (2010 : 69) tentang kriteria pengujian *t* :

- H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
- H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dari tabel 5.17 diperoleh nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Fisik(X_1) sebesar 1,528 sedangkan untuk nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dan $N=40$ adalah 2,01. Maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Fisik(X_1) lebih besar dari t_{tabel} ($1,528 < 2,01$), dan Karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , berarti koefisien regresi variabel Lingkungan Fisik(X_1) signifikan dan diputuskan untuk menolak $H_0(X_1)$.

Berdasarkan hasil uji signifikansi yang telah dilakukan terhadap koefisien regresi variabel Lingkungan Fisik(X_1), maka diputuskan untuk menolak $H_0(X_1)$ dan menerima $H_a(X_1)$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres dari kelompok terhadap prestasi pegawai.

Hal ini diputuskan dengan asumsi bahwa koefisien regresi variabel independen yang lain (X_2, X_3 dan X_4) adalah tetap, atau tidak ada perlakuan terhadap variabel X_2, X_3 dan X_4 . Atau dengan kata lain hanya dengan lingkungan Fisik saja (Tidak dengan individu, kelompok, organisasi) berpengaruh terhadap prestasi pegawai.

D5. Uji Korelasi Ganda

Burhan Nurgiyantoro (2009 : 161) menyatakan bahwa korelasi ganda merupakan korelasi antara lebih dari satu variabel prediktor (bebas) secara bersama terhadap variabel kriterium (terikat). Dapat disimpulkan bahwa uji korelasi ganda merupakan suatu uji yang dilakukan guna mengetahui hubungan simultan antara variabel-variabel bebas penelitian terhadap variabel terikatnya, lebih jelasnya di dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Variabel Lingkungan (X_1), Variabel kelompok (X_2), maupun Variabel Individu (X_3) dan Variabel Organisasi (X_4) secara simultan terhadap Variabel Prestasi Pegawai (Y).

Untuk uji korelasi ganda ini akan dilakukan melalui program bantu SPSS versi 19 dengan mencari koefisien R pada *output model summary* SPSS yang akan ditampilkan berikut ini.

Tabel 5.16
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.731 ^a	.535	.481	1.41128	.535	10.050	4	35	.000	2.267

a. Predictors: (Constant), VariabelX4, VariabelX2, VariabelX1, VariabelX3

b. Dependent Variable: VariabelY

Data Penelitian 2012, diolah melalui SPSS

Pada tabel 5.16 di atas, dapat diketahui koefisien R adalah sebesar 0,731. Kondisi ini menggambarkan bahwa (variasi variabel dependen hanya dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen hanya sebesar 73.1%) nilai koefisien korelasi ini menunjukkan adanya hubungan yang “kuat” diantara kedua variabel tersebut. Hal ini didasarkan pada kategori tingkat korelasi menurut Sugiyono dalam Priyatno (2010 : 16) bahwa pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut: (a) 0,00 - 0,199 = sangat rendah, (b) 0,20 - 0,399 = rendah, (c) 0,40 - 0,599 = sedang, (d) 0,60 - 0,799 = kuat dan (e) 0,80 - 1,000 = sangat kuat.

Selain itu, koefisien r yang bernilai positif (+) menandakan bahwa hubungan yang terjadi antara Variabel *Stressor* (X) dengan Variabel Prestasi Pegawai (Y) merupakan hubungan yang searah. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi *Stressor* maka semakin tinggi pula tingkat Prestasi Pegawai.

D6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis korelasi ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Adapun dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini menandakan bahwa terdapat dampak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini menandakan bahwa tidak terdapat dampak

Pencarian nilai t_{hitung} dengan bantuan program SPSS versi 19, menghasilkan *output* sebagai berikut:

Tabel 5.17
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4.932	3.489		1.414	.166
	VariabelX1	.179	.118	.213	1.528	.136
	VariabelX2	.138	.066	.260	2.104	.043
	VariabelX3	.329	.054	.880	2.075	.050
	VariabelX4	.054	.055	.120	.988	.330

a. Dependent Variable: VariabelY

Data 2012, diolah melalui SPSS

Pada tabel 5.17 diatas, dapat diketahui untuk nilai t_{hitung} sebesar 1,528. Sedangkan untuk t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ atau tingkat kepercayaan 95% dan $N = 40$ sebesar 2,008559 (pembulatan = 2,01). Bila dibandingkan kedua nilai tersebut maka dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan ini menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat dampak Stressor terhadap Prestasi Pegawai. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan sebagai mana disebutkan sebelumnya, maka proses pengambilan keputusan dalam hipotesis ini bisa digambarkan dalam bentuk kurva daerah penerimaan / penolakan.

Sehingga dari hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan / korelasi antara Stressor dan Prestasi Pegawai Pada Bagian umum dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lingga pada taraf kepercayaan 95%.

E. Analisis Regresi

Untuk mengetahui apakah suatu gejala atau variabel dapat digunakan untuk memprediksi gejala-gejala atau variabel-variabel yang lain, dilakukan uji statistik dengan menggunakan teknik analisis regresi. Pernyataan ini senada dengan apa yang dikatakan oleh Dwi Priyatno (2010 : 55) yang menyatakan analisis regresi ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif.

Burhan Nurgiyantoro (2009 : 298-299) menyatakan bahwa analisis regresi ganda memiliki variabel prediktor lebih dari satu. Ia boleh memiliki dua, tiga, atau lebih (m) variabel prediktor tergantung dari banyaknya variabel prediktor yang dimiliki dalam sebuah penelitian. Mengacu pada pernyataan tersebut, maka analisis regresi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hal ini dipilih karena variabel bebas / independen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel bebas, yaitu : Variabel Lingkungan fisik (X_1), Variabel Kelompok (X_2), Variabel Individu (X_3) dan Variabel Organisasi (X_4). Sedangkan untuk variabel terikat / *dependen* hanya terdiri dari Variabel Prestasi Pegawai (Y).

Persamaan 5.1 Regresi Berganda

$$\text{Prestasi} = b_0 + b_1.\text{Fisik} + b_2.\text{Kelom} + b_3.\text{Indiv} + b_4.\text{Org} \dots\dots\dots (5.1)$$

Dimana fisik =Lingkungan fisik, Kelom = Kelompok, Indiv = Individu, Org = Organisasi

b_0 : Intercept

$b_1 b_2$: Koefisien regresi

Dari tabel 5.17 pada kolom B, diketahui nilai konstanta (*constant*) sebesar 4,932 ($a = 4,932$). Sedangkan koefisien regresi untuk masing-masing variabel X_1 (Lingkungan Fisik), X_2 (Kelompok), X_3 (Individu) dan X_4 (Organisasi) berturut-turut adalah sebagai berikut: 0,179; 0,138; 0,329 dan 0,054. Sehingga persamaan pada model regresi linear bergandanya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\text{Prestasi} = 4,932(c) + 0,179 \text{ Fisik} + 0,138 \text{ Kelom} + 0,329 \text{ Indiv} + 0,054 \text{ Org} \quad \dots\dots\dots (5.2)$$

atau dengan kata lain:

Dari persamaan diatas dapat kita ketahui nilai koefisien dari masing-masing variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) bernilai positif (+). Hal ini menandakan adanya hubungan positif yang searah baik antara Variabel Lingkungan Fisik (X_1), Variabel Kelompok (X_2), Variabel Individu (X_3), Variabel Organisasi (X_4) maupun Variabel Organisasi terhadap Prestasi Pegawai (Y).

Pernyataan diatas mengacu pada Hamonangan Ritonga dkk (2008: 94), yang menyatakan bahwa hubungan antara 2 (dua) variabel pada dasarnya terbagi menjadi 3 (tiga) macam bentuk hubungan, yaitu:

- a. Hubungan searah (hubungan positif); apabila satu variabel mempengaruhi variabel lain. (misalnya, dalam hubungan antara variabel stressor(X) dan variabel Prestasi Pegawai (Y), naiknya nilai stressor(X) berakibat naiknya nilai Prestasi Pegawai (Y), demikian juga sebaliknya, jika nilai stressor(X) turun akan berakibat turunnya nilai Prestasi Pegawai (Y).
- b. Hubungan berlawanan arah (hubungan negatif); apabila satu variabel mempengaruhi variabel lain secara berlawanan arah. (misalnya, dalam hubungan antara variabel stressor(X) dan variabel Prestasi Pegawai (Y), naiknya nilai stressor(X) berakibat

turunnya nilai Prestasi Pegawai (Y), demikian juga sebaliknya, jika nilai stressor(X) turun akan berakibat naiknya nilai Prestasi Pegawai (Y).

- c. Tidak ada hubungan; apabila perubahan satu variabel tidak berdampak pada variabel lain. (misalnya, dalam hubungan antara variabel stressor(X) dan variabel Prestasi Pegawai (Y), naik atau turunnya nilai stressor(X) tidak berdampak pada naik atau turunnya nilai Prestasi Pegawai (Y).

Berdasarkan Hasil perhitungan regresi linear didapat bahwa nilainya positif dan ini berarti bahwa ada hubungan Hubungan searah (hubungan positif); apabila satu variabel mempengaruhi variabel lain. (misalnya, dalam hubungan antara variabel stressor(X) dan variabel Prestasi Pegawai (Y), naiknya nilai stressor(X) berakibat naiknya nilai Prestasi Pegawai (Y), demikian juga sebaliknya, jika nilai stressor(X) turun akan berakibat turunnya nilai Prestasi Pegawai (Y).

Pernyataan hubungan antar variabel tersebut di atas, belum dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat / *dependen* (Y) berdasarkan variabel bebas / *independen* (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4), sebelum dilakukan uji signifikansi / pengaruhnya. Sehingga untuk dapat mengetahui bisa atau tidaknya persamaan tersebut digunakan dalam memprediksi Variabel Prestasi Pegawai Bagian Umum dan Keuangan Sekretariat daerah Kabupaten Lingga, maka persamaan regresi tersebut harus diuji terlebih dahulu melalui uji signifikansi / pengaruh.

Apabila hasil dari uji tersebut signifikan, maka pernyataan hubungan tersebut dapat digunakan untuk memprediksi Variabel Prestasi Pegawai dari Stres yang berasal dari Lingkungan, Kelompok, Individu dan organisasi pegawai Bagian umum dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lingga. Sebaliknya apabila hasil dari uji tersebut ternyata tidak signifikan, maka pernyataan hubungan tersebut tidak dapat digunakan untuk memprediksi

Variabel Prestasi Pegawai dari Stres yang berasal dari Lingkungan, Kelompok, Individu dan organisasi pegawai Bagian umum dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lingga

Berdasarkan nilai koefisien regresi didapat bahwa nilai koefisien variabel individu adalah yang paling besar yaitu 0,329 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel individu yang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Implikasi Kebijakan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stressor terhadap prestasi kerja pegawai. Implikasi kebijakan yang disarankan dalam penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut:

1. Variabel stressor Lingkungan Fisik pada penelitian ini mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam menentukan prestasi kerja pegawai. Berdasarkan kondisi ini, Bagian umum dan keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lingga perlu mengevaluasi kebijakan-kebijakannya yang sebelumnya berpotensi menimbulkan munculnya stres bagi pegawai. Diperlukan upaya nyata yang berkesinambungan untuk menurunkan tingkat stres karyawan di tempat kerja misalnya dengan menyediakan sarana prasarana kerja yang memadai, atasan harus memperhatikan lingkungan yang membuat pegawai nyaman seperti pengaturan ventilasi udara yang lebih baik, pemasangan pendingin ruangan, penambahan lampu ruangan dan membuat ruang yang kedap suara sehingga kebisingan diluar tidak mengganggu aktifitas pegawai.

2. Variabel stressor Kelompok pada penelitian ini mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam menentukan prestasi kerja pegawai. Berdasarkan kondisi ini, Bagian umum dan keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lingga perlu mengevaluasi kebijakan-kebijakannya yang sebelumnya berpotensi menimbulkan munculnya stres bagi pegawai. Diperlukan upaya nyata yang berkesinambungan untuk menurunkan tingkat stres pegawai di tempat kerja

misalnya atasan harus membuat suasana hubungan yang lebih nyaman antara atasan dan bawahan dan hal tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan diluar kantor seperti outbound atau rekreasi bersama-sama sehingga pegawai tersebut dapat saling terbuka tanpa adanya rasa tertekan.

3. Pada penelitian ini variabel Stressor individu mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja Pegawai. Berdasarkan kondisi ini, Bagian umum dan keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten lingga perlu mengevaluasi kebijakan-kebijakannya untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai , misalnya atasan harus lebih cermat dalam menganalisa beban kerja seorang pegawai dan pengaruh ekonomi serta keluarga, hal ini dapat dilakukan dengan sering dilakukan pertemuan rutin baik didalam kantor ataupun diluar kantor sehingga seorang atasan mendapat informasi yang sebanyak-banyaknya dan berlaku lebih bijaksana. pemerintah daerah harus memikirkan kebutuhan dasar dari pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan kinerja yang baik dan melihat kembali beban kerja dari masing-masing pegawai atau pekerja, apakah sudah sesuai dengan tingkat pendidikan ataupun skil yang dimiliki.

4. Pada penelitian ini variabel Stressor organisasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan kondisi ini, Bagian umum dan keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten lingga perlu mengevaluasi dalam rangka menciptakan iklim organisasi yang sehat, kondusif dan dapat diterima oleh para pegawai. Misalnya dengan sosialisasi yang berkesinambungan terhadap tujuan, visi dan misi Sekretariat Daerah sangat diperlukan agar pegawai dapat mengetahui dengan jelas arah dan tujuan Sekretariat Daerah kedepan. Adanya pengelolaan personalia dan promosi pegawai yang berdasarkan kompetensi akan semakin memacu pegawai dalam berprestasi dan dapat meningkatkan kinerjanya. Membina saling percaya antar sesama pegawai (antar pegawai, pegawai dengan atasan, atasan dengan kepala daerah), saling mendukung antar anggota organisasi, adanya komunikasi yang sehat dalam

organisasi, lingkungan organisasi yang kondusif adalah parameter-parameter yang harus secara terus menerus harus dibina oleh seluruh *stakeholders* Sekretariat Daerah dalam rangka mencapai iklim organisasi yang sehat dan baik.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian analisis, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Stressor* terhadap prestasi kerja berdasarkan perhitungan regresi berganda bahwa terdapat hubungan searah (hubungan positif); dalam hubungan antara variabel *stressor*(X) dan variabel Prestasi Pegawai (Y), naiknya nilai *stressor*(X) berakibat naiknya nilai Prestasi Pegawai (Y), demikian juga sebaliknya, jika nilai *stressor*(X) turun akan berakibat turunnya nilai Prestasi Pegawai (Y).
2. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara keempat variabel yaitu Lingkungan Fisik, Kelompok, Individu, Organisasi secara bersama-sama terhadap Prestasi Pegawai Bagian umum dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lingga
3. Dari hasil perhitungan korelasi antara *Stressor* dengan prestasi pegawai, menunjukkan bahwa *stressor* mempunyai hubungan positif dan sangat erat dengan prestasi pegawai karena $R = 0,731$ atau mendekati + 1. Dimana nilai yang positif tersebut mempunyai arti jika Stres dari Lingkungan Fisik, Kelompok, Individu dan Organisasi ditingkatkan maka Prestasi Pegawai akan meningkat juga. Dimana Lingkungan Fisik, Kelompok, Individu dan Organisasi mempunyai batasan optimal untuk mendapatkan Prestasi Kerja yang optimal.
4. Berdasarkan nilai koefisien regresi didapat bahwa nilai koefisien variabel individu adalah yang paling besar yaitu 0,329 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel individu yang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

6.2 Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan secara rinci, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Atasan adalah sebagai berikut :

1. Untuk stres yang diakibatkan oleh lingkungan fisik, atasan harus memperhatikan lingkungan yang membuat pegawai kurang nyaman seperti pengaturan ventilasi udara yang lebih baik, pemasangan pendingin ruangan, penambahan lampu ruangan dan membuat ruang yang kedap suara sehingga kebisingan diluar tidak mengganggu aktifitas pegawai
2. Untuk stres yang diakibatkan oleh *Stressor* kelompok, atasan harus membuat suasana hubungan yang lebih nyaman antara atasan dan bawahan dan hal tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan diluar kantor seperti outbound atau rekreasi bersama-sama sehingga pegawai tersebut dapat saling terbuka tanpa adanya rasa tertekan.
3. Untuk stres yang diakibatkan oleh *stressor* individu, atasan harus lebih cermat dalam menganalisa beban kerja seorang pegawai dan pengaruh ekonomi serta keluarga, hal ini dapat dilakukan dengan sering dilakukan pertemuan rutin baik didalam kantor ataupun diluar kantor sehingga seorang atasan mendapat informasi yang sebanyak-banyaknya dan berlaku lebih bijaksana.
4. Untuk *Stressor* Organisasi atasan perlu mengadakan perbaikan-perbaikan seperti birokrasi yang dibuat sederhana, sikap terhadap bawahan yang lebih kekeluargaan dan tidak segan-segan dalam membantu bawahan bila mereka ada suatu kesulitan baik didalam bekerja maupun diluar pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Abraham, Rebecca, 1999, **“The Impact of Emotional Dissonance on Organizational Commitment and Intention to Turnover”**, The Journal of Psychology, 133(4), 441- 55
- Ahuja, Manju K., Katherine M.Chudoba, Charles J. Kacmar, D. Harrison MCKnight, Joey F. George, 2007, **“IT Road Warriors: Balancing Work-Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions”**, MIS Quarterly, Vol.31 No.1, pp.1-17, Maret
- Alavi, Hamid Reza dan Ramazan Jahandari,2005, **“The Organizational Climate Of Kerman Shahid Bahonar University”**, Public Personnel Management, Vol.34,No.3
- Cox (1989) **Political Behavior As Moderators Of the Perseption Of Organizational Politik-work Outcomes Relation Ship.**Journal Of Organizational Behavior 20 : 1093-1105
- Cooper,RK dan Sawaf A.1995 **Executive EQ : Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi**, Alih Bahasa : Widodo Gramedia .Pustaka Utama,Jakarta
- Dessler,Gary **2008 Manajemen Sumber Daya manusia**,edisi kesepuluh jilid ke satu,penerbit : Indeks,Jakarta
- Edi Sutrisno.(2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Gary Dessler.(2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi-10. Jakarta: Indeks
- Gibson & Ivancevich & Donnelly.(1991). **Organisasi**. Jilid 1. Tangerang: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, Melayu, S. P., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, cetakan keenambelas, Penerbit : BPFE, Yogyakarta.
- Iryanto 2002 **Pengembangan Analisis Multivariat**,Jakarta,Salemba Infotek
- Isaac.S & Michael,W.B 1995, Handbook in research and evaluation for education and the behavioral sciences.Third edition.San Diego,CA : Educational and Industrial Testing Services
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006, **Evaluasi Kinerja SDM**, cetakan pertama, Penerbit : Refika Aditama, Jakarta.
- Veithzal Rivai,2009,**Manajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan**,Edisi Pertama,Cetakan Kedua Penerbit : Raja Garfindo Persada,Jakarta
- Rivai,2009,“**Career Resilience : Paradigma Baru Dalam Pengembangan Karir**”,Telaah Bisnis,Vol 1 no 1,Juli 73 - 85

- Robbin,Stephen 2003 **Perilaku Organisasi,Konsep,kontroversi-Aplikasi** Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia,Jakarta : Prenhallindo
- Robert L.Mathis & John H. Jackson 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi-10. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruki S.Achmad 2006 **Sistem Manajemen Kinerja**,Cetakan keempat, penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Siagian,Sondang,P 2008.**Manajemen Sumber Daya Manusia.**Edisi Pertama Cetakan kedua Penerbit Bumi Aksara,Jakarta
- Sopiah,2008.**Perilaku Organisasional**,edisi pertama,cetakan ketujuh,Penerbit Andi,Yogyakarta.
- Sudarmanto.(2009) **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia.**Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Tatik Suryani : Harry Widayantoro 2001 **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja Pada Tenaga Edukatif Tetap Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya.** Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia H.1-12
- Teguh,Sulistiyani Ambar dan Rosidah 2009 **Manajemen Sumber Daya Manusia**,Edisi kedua,cetakan pertama.Penerbit Graha Ilmu,Jakarta
- Umar,Husein 2003 **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**,Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

UNIVERSITAS TERBUKA

KUISIONER

Hubungan *Stressor* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lingga

Identitas Pribadi Responden

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin : 1.Pria 2.Wanita
- c. Umur :
 - a. ≤ 20 Tahun
 - b. 20 – 30 Tahun
 - c. 31 – 40 Tahun
 - d. 41 – 50 Tahun
 - e. ≥ 51 Tahun
- d. Pendidikan : 1. SMP 2.SMA 3.DIII 4.S1 5.S2
- e. Masa Kerja :
 - a. 1 – 5 Tahun
 - b. 6 – 10 Tahun
 - c. 11 – 20 Tahun
 - d. ≥ 21 Tahun
- f. Bagian/bidang pekerjaan saat ini :
 - a. Bag Tata Usaha dan Kepegawaian
 - b. Bag Keuangan
- g. Bagian/bidang pekerjaan sebelumnya :
 - a. Di Sekretariat Daerah
 - b. Di dinas lain
- h. Pekerjaan istri / suami :
 - a. PNS
 - b. Pegawai Swasta
 - c. Profesional
 - d. Wiraswasta
 - e. Tidak Bekerja

- i. Jumlah anak : a. 1 b.2 c.3 d. ≥ 4 e.Tidak punya anak
- j. Jarak tempat tinggal dan tempat kerja :
- a. 1 – 3 km b. 4 – 7 km c. 8 – 12 km d. 13 – 20 km e. ≥ 21 km

Pertunjuk Jawaban

Untuk menjawab pertanyaan berikut ini saudara hanya perlu menjawab salah satu dari jawaban yang ada di kolom dengan memberikan tanda silang (X).

STB : Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Tinggi

TB : Tidak Baik/Tidak Tinggi

CB : Cukup Baik/Cukup Tinggi

B : Baik/Tinggi

SB: Sangat Baik/Sangat Tinggi

STRESSOR

A.LINGKUNGAN FISIK

No	VARIABEL	STB	TB	CB	B	SB
		1	2	3	4	5
1	Bagaimana keadaan cahaya ditempat anda bekerja ?					
2	Bagaimanakah keadaan suara ditempat anda bekerja ?					
3	Bagaimanakah keadaan suhu udara ditempat anda bekerja ?					
4	Seberapa tinggi pengaruh udara ditempat saudara bekerja dapat mempengaruhi aktifitas pekerjaan saudara ?					

B.INDIVIDU

NO	VARIABEL	STB	TB	CB	B	SB
		1	2	3	4	5
1	Bagaimanakah tingkat kerja yang selama ini saudara rasakan ?					
2	Bagaimanakah tanggungjawab saudara terhadap setiap tugas yang diberikan ?					
3	Bagaimanakah pengaruh rangkap kerja terhadap hak & kewajiban saudara pada pekerjaan ?					
4	Seberapa besarkah pengaruh ekonomi yang pernah saudara alami dalam memotivasi pekerjaan anda ?					
5	Seberapa besarkah pengaruh keluarga dalam memotivasi pekerjaan anda ?					
6	Seberapa besarkah pengaruh pribadi anda sendiri dalam memotivasi pekerjaan anda ?					
7	Bagaimanakah pengaruh tingkat gaji terhadap pekerjaan anda ?					
8	Bagaimanakah pengaruh pelayanan instansi terhadap saudara sebagai karyawan perusahaan ?					

C.Kelompok

NO	VARIABEL	STB	TB	CB	B	SB
		1	2	3	4	5
1	Bagaimanakah pengaruhnya hubungan yang baik dengan rekan kerja terhadap pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan anda ?					
2	Bagaimana hubungan ketergantungan anda terhadap pegawai yang lain terhadap pekerjaan anda ?					
3	Bagaimanakah hubungan					

NO	VARIABEL	STB	TB	CB	B	SB
		1	2	3	4	5
	saudara dengan pimpinan instansi ?					
4	Bagaimanakah tingkat kepercayaan rekan kerja anda kepada saudara terhadap pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan ?					
5	Seberapa tinggi minat anda dalam menanggapi dan mencoba permasalahan yang dihadapi rekan kerja anda ?					

D.Organisasi

NO	VARIABEL	STB	TB	CB	B	SB
		1	2	3	4	5
1	Bagaimanakah birokrasi ditempat saudara bekerja menyangkut penyelesaian permasalahan yang ada didalam instansi ?					
2	Bagaimanakah tingkat kebijakan instansi ditempat saudara bekerja ?					
3	Bagaimanakah penilaian instansi terhadap pegawai dalam hal ini prestasi kerja pegawai ?					
4	Bagaimanakah sikap pimpinan anda terhadap instansi ?					
5	Bagaimanakah sikap pimpinan anda terhadap pegawainya ?					
6	Bagaimanakah pimpinan anda member respon terhadap permasalahan yang dialami pegawainya ?					
7	Bagaimanakah sikap pimpinan instansi terhadap penyelesaian setiap permasalahan atau pekerjaan ?					
8	Bagaimanakah partisipasi anda dalam setiap					

NO	VARIABEL	STB	TB	CB	B	SB
		1	2	3	4	5
	pengambilan keputusan didalam instansi ?					

PRESTASI KERJA BAWAHAN(DIISI OLEH ATASAN)

NO	VARIABEL	STB	TB	CB	B	SB
		1	2	3	4	5
1	Bagaimanakah tingkat kehadiran pegawai ini dalam bekerja ?					
2	Bagaimanakah tingkat kerapian pegawai ini dalam menyelesaikan pekerjaan ?					
3	Bagaimanakah tingkat ketepatan waktu pegawai ini dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan ?					
4	Bagaimanakah tingkat keterampilan pegawai ini dalam melaksanakan pekerjaan ?					
5	Bagaimanakah tingkat motivasi pegawai ini dalam menyelesaikan pekerjaan ?					

UNIVERSITAS TERBUKA