

# SUMBER STRES KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

**Nur Azizah**

*Dosen Jurusan Ilmu Ekonomi – Fakultas Ekonomi Unijoyo*

## ABSTRAC

*Work stress is one of important problems in the human resources maintenance, because the work stress able to improve work performance or inhibit the high work achievement. Various conditions can cause the stress in the work place and it can influence the employee performance. This research aimed at, first knowing the work stress sources and employee performance. Second, knowing the influence of individual stressor variable, group stressor variable, organization stressor variable, and individual difference stressor as the work stress sources either simultaneously or partially toward employee performance of Communication and Tourism Agency of Malang Regency. Third, knowing the dominant variable toward employee performance. It is explanatory research, that involved 50 respondents as the samples from 100 employees that is registered as the Civil Public Servant at the Agency. The results showed that individual stressor variable, group stressor variable, organization stressor variable, and individual difference variable either simultaneously toward the employee of Communication and Tourism Agency of Malang Regency. Then through partial regression, it can be known that the individual stressor, group stressor, organization stressor, and individual difference stressor partially influence significantly toward employee performance. Based on the results, it can be known that individual stressor variable is the dominant variable that influences employee performance at the Communication and Tourism Agency of Malang Regency*

**Keyword :** *Work Stress, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Semangat reformasi sebagai dampak krisis multidimensional yang melanda negara Indonesia pada pertengahan tahun 1997, telah mewarnai pendayagunaan aparatur negara dengan timbulnya berbagai tuntutan untuk mewujudkan pemerintahan yang memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam menaggulangi Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), sehingga mampu menyediakan public goods dan services sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat

Kimsean (2004) menyatakan bahwa organisasi birokrasi yang baik adalah birokrasi yang mampu menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal berkualitas, yang dapat merespon kebutuhan dan aspirasi

masyarakat. Oleh karena itu sangat perlu kemampuan aparatur birokrat untuk melaksanakan tugasnya secara optimal dan berkualitas.

Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan memperhatikan masalah-masalah yang dapat mengganggu kinerja, yaitu diantaranya adalah masalah stress kerja. Stres atau tekanan jiwa merupakan keadaan wajar, karena merupakan bagian dari reaksi atau penafsiran seseorang terhadap suatu situasi, kondisi, atau kejadian tertentu (Weis, 1987).

Gibson et. al (1996) menyatakan bahwa stres dapat sangat membantu atau fungsional serta mempunyai dampak positif terhadap kinerja, tetapi dapat juga berperan salah atau bersifat disfungsional dan berdampak negatif terhadap organisasi secara keseluruhan. Tingkat stres yang rendah sampai sedang dapat bersifat fungsional atau mempunyai dampak positif terhadap kinerja pegawai, karena dapat meningkatkan daya dorong atau semangat, merupakan rangsangan untuk bekerja keras, serta menambah motivasi diri sehingga dapat meningkatkan kinerja. Pada sisi yang lain, tingkat stres yang tinggi atau rendah tetapi berkepanjangan dapat berdampak negatif, merusak, dan secara potensial berbahaya. Pada tingkat ini, stres akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan, pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, sehingga tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur, dampak selanjutnya adalah menurunkan kinerja pegawai tersebut.

Dinas Perhubungan dan Pariwisata merupakan salah satu dinas atau instansi pemerintah daerah kabupaten Malang, mempunyai tugas pokok dan fungsi melaksanakan serta menyelenggarakan sebagian urusan rumah tangga daerah di bidang perhubungan dan pariwisata serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah. Untuk mencapai tujuan tersebut, para pegawai diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, berbagai tindakan agar pegawai memiliki kinerja yang tinggi perlu dilakukan, antara lain dengan memperhatikan segala kebutuhan pegawai termasuk masalah stres kerja yang mungkin timbul dalam dinas atau instansi tersebut.

## **KAJIAN TEORITIS**

### ***Pengertian Stres***

Menurut Handoko (1996), stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan Robbins (1996) memandang stres sebagai suatu kondisi dinamik dalam mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (constraints) atau tuntutan (demands) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. stres kerja dirumuskan sebagai kondisi kejiwaan yang dialami oleh individu sebagai reaksi atas hasil penilain terhadap situasi kerja

yang dapat mengecewakannya dan yang tidak dapat diatasi secara memuaskan.

### ***Sumber Stres***

Para ahli telah menemukan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya stres dalam organisasi dapat dibedakan menjadi dua kategorikal, yaitu faktor yang bersumber dari luar dan dari diri individu itu sendiri (Gitosudarmo, 1997).

Penyebab stres yang bersumber dari luar dibedakan menjadi stres yang bersumber dari dalam organisasi dan dari luar organisasi. Penyebab stres yang bersumber dari dalam, yaitu faktor lingkungan fisik. Faktor pekerjaan meliputi adanya konflik peran, tidak jelasnya tugas dan tanggung jawab seseorang, beban tugas yang melebihi batas kemampuan seseorang, adanya desakan waktu untuk menjelaskan suatu tugas. Demikian juga faktor-faktor kerja kelompok seperti norma-norma yang dianut kelompok yang harus dipatuhi oleh anggotanya, kurangnya kekompakan diantara anggota kelompok dan kurangnya dukungan dari kelompok. Sedangkan faktor organisasi meliputi kurangnya dukungan atasan, struktur organisasi yang terlalu birokratis dan penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kondisi dan karakteristik bawahan. Akhirnya faktor karier juga dapat menimbulkan adanya stres yaitu saat-saat awal dari seseorang memasuki pekerjaan, karier yang tidak maju dan pemecatan.

Sedangkan faktor diluar organisasi antara lain seperti, keadaan keluarga yang tidak harmonis, hubungan dengan masyarakat yang kurang baik, serta kondisi keuangan yang kurang baik pula.

Kemudian sumber stres yang berasal dari individu itu sendiri, seperti kepribadiannya, kebutuhan, nilai, tujuan, umur, dan kondisi kesehatan.

### ***Dampak Stres***

Siagian (1995), mengatakan bahwa stres menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk seperti tekanan darah tinggi, mudah tersinggung, sukar mengambil keputusan yang paling sederhana sekalipun, kehilangan nafsu makan, cenderung mengalami kecelakaan, dan berbagai bentuk lainnya. Berbagai bentuk stres tersebut dapat digolongkan dalam tiga kategori, yaitu bersifat fisiologis, psikologis, dan keperilakuan.

Bentuk yang tergolong dalam kategori fisiologis, antara lain: perubahan yang terjadi pada metabolisme seseorang, gangguan pada cara bekerja jantung, gangguan pernafasan, tekanan darah tinggi, pusing, meningkatnya kolesterol, jantung koroner, mulut menjadi kering, kerongkongan membengkak, gatal-gatal atau bintik-bintik merah.

Bentuk stres yang tergolong dalam kategori psikologis, antara lain: ketegangan, resah, mudah tersinggung, kebosanan, dan bersikap menunda suatu tugas atau pekerjaan, ketidakpuasan kerja, murung, rendahnya kepercayaan, mudah marah, dan lain sebagainya.

Sedangkan stres yang tergolong dalam kategori organisatoris, antara lain: menurunnya produktivitas kerja, tingkat ketidakhadirannya tinggi, cara bicara yang berubah, gelisah, sukar tidur, rendahnya kinerja, banyak kecelakaan dalam proses kerja, sabotase, dan lain sebagainya.

### ***Kinerja***

Menurut Dharma (1991) kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Pengertian tersebut melihat kinerja dari dua sisi, yaitu dari sisi individu maupun dari organisasi.

Sedangkan, As'ad (1991), memberikan pengertian kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Handoko (1996) mengemukakan kinerja yang mengacu pada tugas yang diberikan pada karyawan. Pengertian lain dikemukakan oleh Simamora (2000) yang menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### ***Pengukuran Kinerja***

Indikator kinerja organisasi atau perusahaan yang digunakan adalah: (1) kuantitas pekerjaan, (2) kualitas pekerjaan, dan (3) ketepatan waktu

#### **1. Kuantitas pekerjaan**

Kuantitas pekerjaan merupakan jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan

#### **2. Kualitas pekerjaan**

Syarief (1987), kualitas pekerjaan terdiri dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian pekerjaan.

#### **3. Ketepatan waktu**

Dikatakan bahwa kinerja seorang karyawan tinggi apabila menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat.

### ***Hubungan Stres Kerja dan Kinerja***

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi dapat juga merugikan atau bersifat disfungsional atau merusak prestasi atau kinerja karyawan.

Jika tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi atau kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Pendorong para karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaan adalah suatu rangsangan yang sehat. Bila stres telah mencapai "puncak", yang dicerminkan

kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja.

## **METODOLOGI**

### ***Pendekatan Penelitian***

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanasi (level of explanation) dengan pendekatan kuantitatif (Ed. 1995).

### ***Populasi dan Sampel***

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang tercatat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang, yang berjumlah 100 orang (RENJA-SKPD, 2006).

Jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini didasarkan atas pendapat Slovin (dalam Umar, 2001), yaitu dengan menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Presisi (batas kesalahan yang masih bisa ditolerir)

Berdasarkan rumus Slovin tersebut, maka jumlah sampel yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{100}{1 + (100)(0.1)^2} = 50$$

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel acak di stratifikasi proporsional (Proportionate Stratified Random Sampling). Teknik ini digunakan, karena populasi yang tidak homogen, yaitu adanya perbedaan pangkat/golongan ruang pegawai. Sehingga jumlah sampel yang harus diambil meliputi strata golongan ruang tersebut. Sampel sebanyak 50 orang

### ***Teknik Analisis Data***

Teknik analisis yang digunakan dikelompokkan menjadi dua, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

### ***Analisis Statistik Deskriptif***

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekwensi jawaban responden dari hasil kuesioner serta menggambarkan secara mendalam variabel-variabel yang diteliti yaitu stres

kerja, meliputi variabel individu, kelompok, dan keorganisasian, serta perbedaan individual dan kinerja pegawai.

### ***Analisis Statistik Inferensial***

Metode statistik inferensial bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun bersama-sama (simultan), serta untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linear Berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Gambaran Umum Responden***

Untuk melihat kondisi sumber stres kerja serta kinerja pegawai Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang, maka dalam penelitian ini dilibatkan 50 orang responden yang merupakan PNS pada Dinas tersebut.

Adapun gambaran mengenai responden adalah sebagai berikut: 18 orang responden (36%) berusia antara 47-53 tahun, 12 orang (24%) berusia 40-46 tahun, kemudian 10 orang (20%) berusia diatas 53 tahun dan masing-masing 5 orang (10%) berusia antara 33-39 tahun dan dibawah 32 tahun.

Diketahui juga, bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 38 orang (76%) dan responden perempuan sebanyak 12 orang (24%).

Latar belakang pendidikan responden yang terbanyak adalah S1 sebanyak 20 orang (40%), selanjutnya SMA/ sederajat sebanyak 16 orang (32%), kemudian berpendidikan SD dan Diploma masing-masing 6 orang (12%) dan masing-masing 1 orang (2%) berpendidikan SMP dan S2

Responden yang sudah menikah sebanyak 47 orang (94%), belum menikah 2 orang (4%), dan pernah menikah sebanyak 1 orang (2%).

Distribusi responden berdasarkan masa kerja, dapat diketahui bahwa 15 orang responden (30%) memiliki masa kerja 12-18 tahun, selanjutnya 14 orang (28%) telah bekerja selama 19-25 tahun, 13 orang (26%) bekerja selama 6-11 tahun, kemudian 5 orang (10%) telah bekerja selama lebih dari 25 tahun, dan 3 orang (6%) bekerja kurang dari 5 tahun.

Golongan/pangkat responden yang terbanyak adalah III/b, yaitu sebanyak 10 orang (20%), kemudian III/c sebanyak 9 orang (18%), masing-masing 6 orang (12%) gol/pangkat III/a dan III/d, selanjutnya II/c sebanyak 5 orang (10%), II/a 4 orang responden (8%), masing-masing 3 orang (6%) gol II/b dan II/d, berikutnya 2 orang (4%) gol I/c, dan masing-masing 1 orang (2%) gol IV/a dan IV/b.

### ***Uji Validitas dan Reliabilitas***

Berdasarkan pengolahan data, diketahui bahwa sign r lbih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa instrument dalam penelitian ini adalah valid

Sedangkan uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan melihat *alpha cronbach*. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa koefisien *alpha cronbach*

semua variabel penelitian dikatakan reliabel dengan  $\alpha > 0.33$  (Ebel dan Frisbie, 1991).

### ***Deskripsi Variabel***

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi penekan individual (X1), penekan kelompok (X2), penekan keorganisasian (X3), dan penekan perbedaan individual (X4), serta kinerja pegawai (X5).

Berdasarkan rata-rata keseluruhan jawaban responden mengenai indikator yang ada pada variabel penekan individual menunjukkan skor sebesar 3,44 atau berada pada daerah positif. Hal ini berarti *stressor* Individual pada pegawai Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang berada pada tingkat rendah.

Berdasarkan rata-rata keseluruhan jawaban responden mengenai indikator yang ada pada variabel penekan kelompok menunjukkan skor sebesar 3,64 atau berada pada daerah positif. Hal ini berarti *stressor* kelompok pada pegawai Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang berada pada tingkat rendah.

Berdasarkan rata-rata keseluruhan jawaban responden mengenai indikator yang ada pada variabel penekan keorganisasian menunjukkan skor sebesar 3,04 atau berada pada daerah positif. Hal ini berarti *stressor* keorganisasian pada pegawai Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang berada pada tingkat rendah.

Berdasarkan rata-rata keseluruhan jawaban responden mengenai indikator yang ada pada variabel penekan perbedaan individual menunjukkan skor sebesar 2,99 atau berada pada daerah tengah-tengah. Hal ini berarti *stressor* perbedaan individual berada pada tingkat sedang.

Berdasarkan rata-rata keseluruhan jawaban responden mengenai indikator yang ada pada variabel kinerja menunjukkan skor sebesar 3,76 atau berada pada daerah positif. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang sudah tinggi

### ***Uji Normalitas***

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *normal probability plot*, dan terlihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, model regresimemenuhi asumsi normalitas.

### ***Uji Multikolinearitas***

Multikolinearitas di uji dengan melihat angka *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF diatas 0.10 (Ghozali, 2001), maka dapat dinyatakan bahwa model bebas dari multikolinearitas.

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

### Tabel 1 : Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil analisis, tampak nilai VIF masing-masing variabel lebih besar dari 0.10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model bebas dari gangguan multikolinearitas.

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
X1	1.408	Non multikoliniearitas
X2	1.772	Non multikoliniearitas
X3	1.277	Non multikoliniearitas
X4	1.421	Non multikoliniearitas

### *Uji Autokorelasi*

Autokorelasi dapat diuji dengan membandingkan nilai D-W dengan tabel D-W (Santoso, 2000). Secara umum dapat diambil patokan sebagai berikut:

1. Nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
2. Nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Berdasarkan hasil uji statistik Durbin Watson diketahui nilai D-W sebesar 1.979 (Lampiran), maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

### *Uji Heteroskedastisitas*

Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah:

1. Jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### *Pengujian Analisis Regresi Berganda*

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas, meliputi variabel penekan individual, penekan kelompok, penekan keorganisasian, dan penekan perbedaan individual terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang, baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Hasil pengujian analisis regresi berganda ditunjukkan pada tabel :



**Tabel 2: Hasil analisis regresi variabel bebas dengan variabel terikat.**

Variabel	B	Beta	t	Sig t	Keterangan
Penekan Individual ( $X_1$ )	0.235	0.426	4.011	0.000	Signifikan
Penekan Kelompok ( $X_2$ )	0.261	0.223	2.097	0.042	Signifikan
Penekan Keorganisasian ( $X_3$ )	0.254	0.275	2.752	0.009	Signifikan
Penekan Perbedaan Individual ( $X_4$ )	-0.136	-0.244	-2.315	0.025	Signifikan
<b>Konstanta</b>	<b>3.767</b>		<b>0.730</b>	<b>0.469</b>	

Sumber: Lampiran Uji Regresi Berganda

R	: 0,789
R square	: 0,622
Adjusted R square	: 0,589
F <sub>hitung</sub>	: 18.542
Sig F	: 0,000

Berdasarkan tabel diatas didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.7678 + 0.235X_1 + 0.261X_2 + 0.254X_3 - 0.136X_4 + e$$

Angka R sebesar 0,789 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang sebagai variabel terikat dengan variabel penekan individual, penekan kelompok, penekan keorganisasian, dan penekan perbedaan individual yang merupakan variabel bebas adalah kuat.

Angka R square atau koefisien determinasi adalah **0,622**. Hal ini berarti **62.2%** variasi dari variabel terikat bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel bebas, sedangkan sisanya **37.8%** dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

### ***Uji Hipotesis Pertama***

Hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel penekan individual, penekan kelompok, penekan keorganisasian, dan penekan perbedaan individual secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang. Dari uji ANOVA atau uji F, di dapat nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 14.058 (sig F = 0,000), jadi probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 (0.000 < 0.05). Hal ini berarti bahwa secara simultan variabel penekan individual, penekan kelompok, penekan keorganisasian, dan penekan perbedaan individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang. Sehingga hipotesis pertama dapat dibuktikan atau diterima, sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

### ***Uji Hipotesis Kedua***

Pembuktian terhadap hipotesis yang kedua dilakukan dengan uji t, yaitu apabila hasil uji t menunjukkan  $\text{sig.}t < 5\%$  maka secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat apabila variabel bebas lainnya bernilai konstan atau tetap. Hasil uji dari masing-masing variabel bebas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel penekan individual ( $X_1$ ) didapatkan  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 4.011 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Karena signifikansi t lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ), maka secara parsial variabel penekan individual ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan dan Pariwisata kabupaten Malang.
2. Variabel penekan kelompok ( $X_2$ ) didapatkan  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2.097 dengan signifikansi t sebesar 0,042. Karena signifikansi t lebih kecil dari 5% ( $0,048 < 0,05$ ), maka secara parsial variabel penekan kelompok ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan dan Pariwisata kabupaten Malang.
3. Variabel penekan keorganisasian ( $X_3$ ) didapatkan  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2.752 dengan signifikansi t sebesar 0.009. Karena signifikansi t lebih kecil dari 5% ( $0.009 < 0,05$ ), maka secara parsial variabel penekan keorganisasian ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan dan Pariwisata kabupaten Malang.
4. Variabel penekan perbedaan individual ( $X_4$ ) didapatkan  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2.315 dengan signifikansi t sebesar 0.025. Karena signifikansi t lebih kecil dari 5% ( $0.025 < 0,05$ ), maka secara parsial variabel penekan perbedaan individual ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan dan Pariwisata kabupaten Malang.

### ***Uji Hipotesis Ketiga***

Hipotesis ketiga menduga variabel penekan individual yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang. Untuk menentukan variabel yang dominan dapat dilihat dari nilai beta yang terbesar. Pada tabel 23 analisis regresi pada kolom beta didapatkan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel penekan individual dengan nilai beta sebesar 0.426. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dapat dibuktikan atau diterima, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa sumber stres yang meliputi sumber stres atau penekan individual, penekan kelompok, penekan

keorganisasian, dan penekan perbedaan individual berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Hayati (2001, yang menyatakan bahwa stres dapat mempengaruhi kinerja Dosen.

Hal ini juga sesuai dengan kajian teori yang menyatakan bahwa stres dapat membantu atau merusak kinerja, atau dengan kata lain berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja tergantung, seberapa besar tingkat stres (Handoko, 1996). Jika stres berada pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat, maka akan bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja. Sedangkan jika stres mencapai tingkat tinggi akan menyebabkan kinerja menurun secara mencolok.

Hasil lain penelitian ini adalah bahwa variabel penekan individual sebagai salah satu sumber stres mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang. Variabel ini juga merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mempunyai arti bahwa timbulnya konflik peran pada diri pegawai, adanya kekaburan peran yang dirasakan oleh pegawai, dan banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan mempengaruhi pelaksanaan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Pariwisata kabupaten Malang. Lebih rinci lagi, penelitian ini sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Khan et.al dalam Gibson (1996), menemukan bahwa para pekerja yang menderita lebih banyak konflik peran merasakan kepuasan kerja yang rendah dan ketegangan yang lebih tinggi sehubungan dengan pekerjaan. Demikian pula dengan kekaburan peran, sejalan dengan studi pada Goddard Space Flight Center (Gibson, 1996), menemukan bahwa kekaburan peran secara nyata berkaitan dengan rendahnya kepuasan kerja dan perasaan ancaman dari pekerjaan terhadap kesejahteraan mental dan fisik.

Hasil analisis regresi juga menunjukkan bahwa hubungan antara penekan individual dan kinerja adalah positif, artinya jika penekan individual meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini bertentangan dengan beberapa studi yang telah dikemukakan diatas yang menyatakan bahwa semakin tinggi penekan individual maka kinerja akan semakin menurun. Kondisi ini terjadi karena tingkat stres yang disebabkan oleh *stressor* atau penekan individual pada pegawai Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang berada pada tingkat rendah sampai moderat, sehingga meningkatnya penekan individual tersebut justru meningkatkan kinerja mereka. Adanya konflik peran, kekaburan peran, dan beban kerja mendorong pegawai untuk dapat mengatasi kondisi tersebut, sehingga mereka dapat berprestasi lebih baik dan pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan efisiensinya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penekan kelompok sebagai sumber stres mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang. Hal ini berarti bahwa hubungan-hubungan yang terjalin antara atasan-bawahan, dan antara rekan sekerja mempengaruhi hasil kerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan kajian teori yang menyatakan bahwa keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan antara kelompok (Gibson, 1996). Hubungan yang baik diantara anggota suatu kelompok kerja merupakan faktor sentral bagi kesejahteraan individu, dan sebaliknya hubungan yang buruk mencakup rendahnya kepercayaan dan rendahnya dukungan dari rekan kerja menjurus pada kurangnya komunikasi diantara anggota kelompok dan rendahnya kepuasan kerja.

Sedangkan variabel penekan keorganisasian juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang. Hal ini berarti bahwa penekan keorganisasian yang terdiri dari struktur organisasi, kebijakan, dan kepemimpinan dapat menimbulkan stres pada pegawai, dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Struktur organisasi yang diinginkan oleh para anggota organisasi adalah struktur yang memberikan kesempatan kepada para anggota untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, bukan organisasi yang mempunyai begitu banyak ketentuan formal yang bersifat normatif sehingga ruang gerak karyawan untuk berprakarsa dan berinovasi menjadi sangat terbatas (Siagian, 1995). Sesuai dengan penemuan Ivancevich dan Donnelly (1975) dalam Gibson (1996), bahwa mereka yang berada pada struktur organisasi yang memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan tingkat birokrasi yang rendah akan mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi, tingkat stres yang lebih rendah dan berprestasi lebih baik. Pemimpin yang gemar menunjukkan kekuasaan, menciptakan suasana ketegangan, keresahan, dan bahkan ketakutan di kalangan bawahan, dengan melakukan tekanan dalam bentuk tuntutan penyelesaian tugas dengan standar dan kuantitas yang sulit atau sukar terpenuhi, serta melakukan pengawasan yang sangat ketat akan menyebabkan bawahan mengalami stres dan pada akhirnya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena rendahnya kinerja bawahan (Siagian, 1995).

Variabel terakhir adalah penekan perbedaan individual. Berdasarkan hasil penelitian, penekan perbedaan individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang. Hal ini mempunyai arti bahwa persepsi pegawai tentang tugas, kesejahteraan, dan imbalan, pengalaman kerja, serta dukungan sosial yang merupakan penekan perbedaan individual berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan individual mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi dan mengatasi masalah stres (Siagian, 1995). Perbedaan tersebut berakibat pada cara mereka menghadapi stres.

Variabel penekan perbedaan individual mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Pariwisata

Kabupaten Malang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi penekan perbedaan individual yang timbul, maka akan semakin rendah kinerja pegawai. Adanya perbedaan tingkat kesejahteraan, imbalan, kesenioran, tingkat pendidikan, dan dukungan baik dari pimpinan, rekan sekerja, maupun dari keluarga yang dirasakan oleh para pegawai akan menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai dan pada akhirnya akan menyebabkan rendahnya prestasi kerja individu dan organisasi pada khususnya (Siagian, 1995).

### ***Keterbatasan Penelitian***

Dalam penelitian ini terdapat kelemahan-kelemahan yang mungkin dapat dijadikan sebagai dasar bagi peneliti lain untuk mengembangkan masalah stres kerja dan kinerja lebih lanjut:

1. Penelitian ini hanya fokus pada empat sumber stres, yaitu *stressor* atau penekan individual, penekan kelompok, penekan keorganisasian, dan penekan perbedaan individual, padahal banyak sumber stres lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu sumber stres lain yang ditemukan dalam penelitian ini adalah kebosanan yang dirasakan oleh pegawai karena rutinitas tugas yang mereka laksanakan.
2. Ruang lingkup penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang, sehingga untuk mendapatkan kesimpulan yang bersifat umum perlu dilakukan penelitian yang lebih luas.
3. Dalam hal pengukuran kinerja pegawai, penelitian ini menggunakan ukuran kinerja yang umum digunakan, meliputi kualitas, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu, dimana proses penilaiannya dilakukan oleh peneliti berdasarkan jawaban kuesioner. Sedangkan pengukuran kinerja pada instansi pemerintah didasarkan pada pencapaian tugas tersebut sesuai dengan visi, misi, sasaran, dan tujuan instansi, sehingga seharusnya proses penilain dilakukan oleh instansi yang bersangkutan. Dengan demikian indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai pada instansi pemerintah akan berbeda dengan pengukuran pada industri.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penekan individual, penekan kelompok, penekan keorganisasian, dan penekan perbedaan individual sebagai sumber stres secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang.

2. Penekan individual meliputi konflik peran, beban kerja, dan kekaburan peran secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula dengan variabel penekan kelompok, secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang. Sedangkan sumber stres yang lain, meliputi penekan keorganisasian dan penekan perbedaan individual secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang.
3. Penekan individual, penekan kelompok, dan penekan keorganisasian mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin tinggi penekan individual dan penekan kelompok maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula. Hal ini disebabkan, tingkat stres yang disebabkan oleh penekan individual, penekan kelompok, dan penekan keorganisasian pada pegawai Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang berada pada taraf yang rendah sampai moderat, sehingga tidak mengganggu hasil kerja pegawai tetapi justru semakin meningkatkan prestasi pegawai.
4. Berdasarkan hasil penelitian, dari keempat sumber stres yang diteliti, diketahui bahwa penekan individual mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang.

### **Saran**

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Mengingat besarnya pengaruh penekan individual sebagai salah satu sumber stres terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang, maka perlu perhatian lebih terhadap masalah tersebut. Pimpinan perlu memperhatikan kesesuaian tugas yang diberikan kepada pegawai dengan sifat atau watak, kepribadian, keinginan, dan kebutuhan mereka, karena hal tersebut merupakan sumber konflik peran yang pada akhirnya akan menyebabkan stres sehingga mempengaruhi hasil kerja mereka. Pimpinan harus lebih memperhatikan proses rekrutmen pegawai, sehingga akan didapatkan pegawai yang benar-benar memiliki kualifikasi di bidangnya yang otomatis memiliki kesesuaian tugas dengan watak, kepribadian, keinginan, dan kebutuhannya.
2. Pimpinan Dinas perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang diharapkan dapat lebih menjaga hubungan baik diantara pegawai serta hubungan baiknya dengan bawahan, dengan mengupayakan untuk membangun dan meningkatkan komunikasi yang lebih baik dalam organisasi baik dari pimpinan kepada para pegawai maupun antar sesama pegawai sendiri.

3. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang topik yang sama, perlu dilakukan pada ruang lingkup yang lebih luas, karena penelitian ini bersifat lokal artinya hanya berlaku pada Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang. Dengan demikian perlu dilakukan pada instansi-instansi pemerintah yang lain dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Bagi pengembangan selanjutnya disarankan untuk lebih mengembangkan variabel penelitian terutama dengan memasukkan unsur kebosanan dalam bekerja yang banyak dirasakan oleh pegawai pemerintahan, karena rutinitas tugas yang dilaksanakan. Selain itu disarankan pula untuk mengembangkan metode penelitiannya dengan memasukkan moderating variable seperti unsur kepribadian.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- As'ad, M (1991), *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri, Alumni Bandung*.
- Dharma, Agus (1991), *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis bagi Supervisor, Edisi I, Raja Grafindo Persada, Jakarta*.
- Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Malang, *Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah tahun 2006*.
- Ebel, Robert L. (1991), *Essentials of Educational Measurement, Third Edition, Prentice-Hall Inc, Englewood Cliffs, New Jersey*.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich and J. H. Donnelly (1996), *Organisasi, Struktur, Perilaku, Proses; Terjemahan: Nunuk; Binapura Aksara, Jakarta*.
- Ghozali, Imam. (2001), *Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Handoko, T Hani (1996), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta*.
- Hayati, Nur (2001), *penyebab stress dan pengaruhnya terhadap kinerja studi pada Dosen Malangkeucecwara Malang, Tesis, Pascasarjana, Universitas Brawijaya*.
- Hogan, Judy M., John G. Carlson and Jugdish Dua (2002), *Stressors and Stress Reactions Among University Personel, International Journal of Stress Management, Vol. 9 No. 4, Oktober*.
- Kimsean, Yin (2004), *Produktivitas Kerja Pegawai pada Birokrasi, Gava Media, Yogyakarta*.
- Luthans and Freud (1990), *Organization Behavior, 5<sup>th</sup> Ed, Mc Grow\_Hill Book< Singapore*.
- Lait, Jana and Jean E. Wallace (2002), *Stress at Work: A Study of Organizational-Proffesional Conflict and Unmet Expectations, Journal of Relations Industrielles/Industrial Relations, Vol 57, No. 3*.
- Matteson, M.T. and J.M. Ivancevich (1980), *Controlling Stress in The Workplace: An Organizational Guide San Fransisco. Jossey-Bass*.

- Steers, R.M. (1985), *Introduction to Organizational Behavior*, 2<sup>nd</sup> Ed, Scoot, Foresman and Company, Glenview Illionis.
- Munandar, Aqshar Sunyoto (2001), *Psikologi Industri dan Organisasi*, UI-Press, Jakarta.
- Nimran, Umar (1997), *Perilaku Organisasi*, CV Citra Media, Surabaya.
- Robbins, Stephen P. (1996), *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid I dan II. Edisi Indonesia, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Singarimbun M., Sofian Effendi (1995), *Metode Penelitian Survai*, Cetakan II, LP3ES.
- Siagan, Sondang P. (1995), *Teori Pengembangan Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono (2004), *Metodologi Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung.
- Sujak, A. (1990), *Kepemimpinan Manajemen Perilaku Organisasi*, Rajawali, Jakarta.
- Syarif, R. (1987), *Teknik Manajemen Latihan dan Pengembangan*, Angkasa Bandung.
- Szilagy, A.D., Jr. (1990), *Organizational and Performance*, 4<sup>th</sup> Ed, Harper Collins Publisher, Texas.
- Sullivan, Sherry E., Rabi S. Bhagat (1992), *Organizational Stress, Job Satisfaction and Job Performance: Where do We Go from Here?*, *Journal of Management* June Edition, <http://findarticles.com>. Diakses 19 November 2005.
- Santoso, S (2000), *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, PT Ellex Media Komputindo Gramedia, Jakarta.
- Weiss, Donald H. (1987), *Manajemen Stres*, Alih Bahasa: Drs. Budijanto, Binarupa Aksara, Jakarta.