

**STRES KERJA (*OCCUPATIONAL STRES*) YANG  
MEMPENGARUHI KINERJA INDIVIDU PADA DINAS  
KESEHATAN BIDANG PENCEGAHAN PEMBERANTASAN  
PENYAKIT DAN PENYEHATAN LINGKUNGAN (P2P-PL)  
DI KABUPATEN BANGKALAN**

Nurleila Jum'ati, Himmayatul Wuswa  
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya putra  
Jl. Raya Benowo 1-3 Surabaya  
Email : [nurleila@uwp.ac.id](mailto:nurleila@uwp.ac.id)

### **ABSTRAK**

Stres merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan individu, yang merupakan salah satu dampak dari kehidupan modern. Individu dapat merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Penelitian ini bertujuan melihat faktor *stres kerja/occupational stres* (individu dan organisasi) dalam mempengaruhi kinerja individu, sekaligus mengetahui *stresor* yang lebih dominan serta gambaran persepsi staf di Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan di Kabupaten Bangkalan. Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu seluruh staf sebanyak 38 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan program software SPSS 16.0 for windows. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y=1,007 + 0,340 X_{1,1} + 0,407 X_{1,2}$ , sehingga hasil dari penelitian ini menunjukkan 48,8% variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu *Stresor Individu* ( $X_{1,1}$ ) dan *Stresor Organisasi* ( $X_{1,2}$ ). Sedangkan sisanya 51,2 % variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Faktor yang dominan berpengaruh adalah *stresor organisasi* yaitu sebesar 40,7 %.

Kata kunci : stres kerja, stresor individu, stresor organisasi dan kinerja pegawai.

### **ABSTRACT**

*Stress is an adaptive response to a situation perceived challenge or threaten the health of the individual, which is one of the effects of modern life. Individuals may feel stress from overwork, lack of comprehension on the job, the burden is too heavy or the information as up to date. The purpose of this research is to identify the occupational stress factor (individual and organization) that impact individual performance and to find the more dominant and perception stressor of Health Duty in Disease Preventive and Curative Environment staff at Bangkalan district. This research used census method that covering about 38 staff. The collecting data used is*

*questionnaire with Likert's scale. Data is analysed using multiple linear regression with SPSS software version 16.0 for windows. Based on result of Multiple linear regression analysis is  $Y=1,007 + 0,340 X_{1,1}+ 0,407 X_{1,2}$ , so the research result show 48,8% work variable (Y) is impacted by free variable, it is individual stresor ( $X_{1,1}$ ) and organization stresor( $X_{1,2}$ ). While the rest 51.2% of performance variable will be impacted by organization stresor, about 40.7%.*

*Keyword: occupational stres, individual stresor, organization stresor and employer performance*

## PENDAHULUAN

Dinas Kesehatan merupakan salah satu instansi pemerintah yang dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya karena berkaitan dengan pelayanan masyarakat dalam bidang kesehatan : *kuratif* (pengobatan), *preventif* (pencegahan) dan *promotif* (promosi). Pelayanan oleh Dinas Kesehatan, bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan yaitu melalui : (a) program imunisasi dan Surveilans Epidemiologi sebagai upaya pencegahan dan pengamatan penyakit; (b) pemberantasan penyakit menular yaitu penyakit Malaria, TB-Paru, Kusta, DBD, ISPA, Diare dan HIV/AIDS; (c) penyehatan lingkungan yaitu dengan perbaikan sanitasi. Selain program rutin, pada bulan Nopember 2012 pemerintah melakukan kegiatan sub PIN Difteri dan pelacakan kasus difteri yang cenderung meningkat secara signifikan sehingga mengakibatkan individu di Dinas Kesehatan mengalami tekanan/stres dalam pekerjaan

*Stres* merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan individu, yang merupakan salah satu dampak dari kehidupan modern. Individu dapat merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Sasono (2004:5) mengungkapkan bahwa *stres* mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif *stres* pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Stres pada tingkat rendah akan membuat karyawan merasakan stres, akan tetapi stres yang dialami ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Sedangkan dampak negatif stres tingkat tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Dengan demikian maka stres kerja (*occupational stress*) merupakan aspek atau kajian yang perlu diperhatikan oleh organisasi, karena keterkaitannya dengan kinerja individu.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius membuat individu menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi yang menyebabkan individu bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, individu tidak dapat menahan stres kerja (*occupational stress*) sehingga tidak mampu lagi bekerja optimal, menjadi malas dan terbengkalai tanggungjawabnya, hal ini dapat berdampak secara umum terhadap

organisasional dan personal bagi individu yaitu mutasi, penurunan pangkat bahkan dipecat.

Rivai (2009:1008) mendefinisikan stres kerja (*occupational stress*) sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi individu. Stres yang terlalu besar mempengaruhi kemampuan individu dalam menghadapi lingkungan, sehingga berkembang berbagai macam gejala *stres* yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres daripada melakukan tugas atas pekerjaannya. Akibat paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, karyawan tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres. Stres pada tingkat tinggi mengakibatkan kinerja karyawan menurun drastis.

Stres kerja (*occupational stress*) menurut Wijono (2010:122) didefinisikan sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subyektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu. Stres kerja (*occupational stress*) merupakan perwujudan dari kekeburan peran, konflik peran dan beban kerja yang berlebihan. Kondisi ini selanjutnya akan dapat mengganggu prestasi dan kemampuan individu.

Stres kerja (*occupational stress*) dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu *stres* sebagai stimulus, *stres* sebagai *respon* dan *stres* sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja (*occupational stress*) timbul karena tuntutan lingkungan kerja dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja (*occupational stress*) adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Menurut Robbin (2003:794-798) penyebab stres kerja (*occupational stress*) itu ada 3 faktor yaitu :

### **1. Faktor Lingkungan.**

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan yaitu :

- a) Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
- b) Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.
- c) Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
- d) *Terorisme* adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

## 2. Faktor Organisasi

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan *stres* yaitu

- a) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- b) Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
- c) Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan *stres* yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.  
Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber *stres*.

## 3. Faktor Individu

Pada dasarnya faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- a) Hubungan pribadi dan keluarga merupakan sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan *stres* bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- a) Masalah ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat

menciptakan *stres* bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

- b) Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi *stres* adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala *stres* yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) seperti yang dikutip Sedarmayanti (2009:50) *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, Pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja / unjuk kerja / penampilan kerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggungjawab masing masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah instansi atau perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja.

Kinerja individu dijelaskan oleh Marihot (2009:195) merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau perilaku nyata yang ditampilkan individu sesuai dengan perannya dalam organisasi. Unjuk kerja individu merupakan suatu hal penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya melalui penilaian kinerja.

Menurut Sutrisno (2009:167) terdapat enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci dalam melakukan pengukuran kinerja karyawan yaitu :

- a) Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b) Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c) Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah yang timbul.
- d) Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e) Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f) Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Untuk mendapatkan informasi atas kinerja individu, maka ada beberapa pihak baik itu perorangan ataupun kelompok yang biasanya melakukan penilaian atas kinerja karyawan/individu. Menurut Robbins (2003:260), ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan/individu, yaitu :

1. Atasan langsung  
Sekitar 96% dari semua evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dari organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan itu karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawannya.
2. Rekan sekerja  
Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan

pertimbangan, *pertama*, rekan sekerja dekat dengan tindakan. Interaksi sehari-hari memberikan kepada karyawan/individu pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam pekerjaan. *Kedua*, dengan menggunakan rekan sekerja sebagai penilai menghasilkan sejumlah penilaian yang independen.

3. Evaluasi diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para karyawan/individu mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja karyawan dan atasan karyawan.

4. Bawahan langsung

Penilaian kinerja karyawan/individu oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

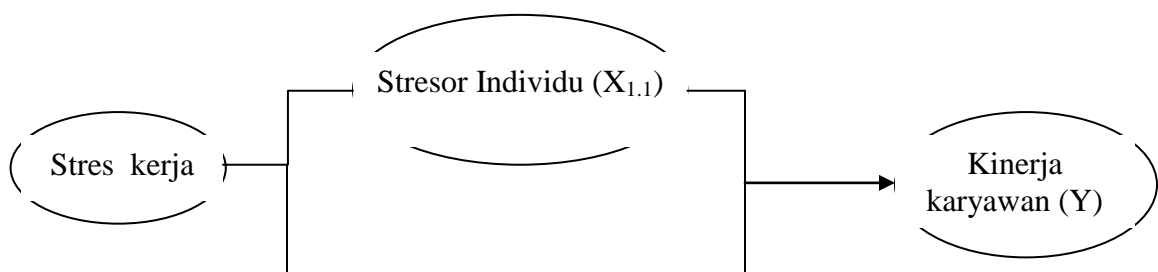
5. Pendekatan menyeluruh : 360 – derajat

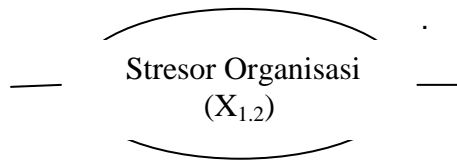
Penilaian kinerja karyawan/individu dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja dan bawahan. Penilaian kinerja ini cocok di dalam organisasi yang memperkenalkan tim.

Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, seperti dijelaskan pada Hukum Yerkes Podson (dalam Mas'ud, 2002:20) yang menyatakan hubungan antara *stres* dengan kinerja seperti huruf U terbalik Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya, bila *stres* menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena *stres* mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan, menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

Penelitian ini melihat apakah faktor stres kerja/*occupational stress* (individu dan organisasi) mempengaruhi kinerja individu sekaligus mengetahui *stresor* yang lebih dominan serta deskripsi persepsi staf di Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan di Kabupaten Bangkalan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan kebijakan bagi organisasi dalam hal ini tentang pengaruh *stres* kerja (*occupational stres*) terhadap kinerja individu.

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini dapat digambarkan di gambar 1 berikut.





Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory asosiatif* karena menjelaskan hubungan antara 2 variabel yaitu stres kerja (*occupational stres*) sebagai variabel bebas dan kinerja individu sebagai variabel terikat. Sedangkan menurut jenis datanya, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena menggunakan data berupa angka yang diperoleh dari mengkuantitatifkan kuisioner. Adapun subyek penelitian ini adalah staf Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan pada Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan. Menggunakan metode sensus sebanyak 38 orang, dan atasan langsung mengisi kuisioner kinerja individu. Pengujian yang dilakukan menggunakan alat uji statistik regresi berganda.

### Identifikasi Variabel

Berdasarkan kerangka pikir yang telah disusun maka:

1. *independent variable* (X): stres kerja (*occupational stres*). Definisi operasional Stres kerja (*occupational stres*) dilihat dari persepsi atau tanggapan karyawan terhadap faktor-faktor stresor di bawah ini :

a) Stresor individu (X<sub>1,1</sub>)

Pada dasarnya faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

b) Stresor organisasi (X<sub>1,2</sub>)

➤ Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan ventilasi).

➤ Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

2. *dependent variable* (Y) : Kinerja. Definisi operasional kinerja individu adalah perilaku nyata yang dihasilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh individu sesuai dengan perannya dalam instansi. Terdapat enam aspek dalam melakukan pengukuran kinerja individu yaitu :

a) Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b) Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari

- hasil kerja.
- c) Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah yang timbul.
  - d) Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
  - e) Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
  - f) Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara *hitung r* dengan *tabel r*.

Tabel 1: Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	butir_1	0.317	Valid	0.637	Baik / Reliable
	butir_2	0.365	Valid		
	butir_3	0.331	Valid		
	butir_4	0.338	Valid		
	butir_5	0.312	Valid		
	butir_6	0.386	Valid		
	butir_7	0.411	Valid		
X1.2	butir_1	0.437	Valid	0.643	Baik / Reliable
	butir_2	0.377	Valid		
	butir_3	0.398	Valid		
	butir_4	0.359	Valid		
	butir_5	0.708	Valid		
	butir_6	0.402	Valid		
	butir_7	0.402	Valid		
Y	y.1	0.377	Valid	0.654	Baik / Reliable
	y.2	0.312	Valid		
	y.3	0.337	Valid		
	y.4	0.358	Valid		
	y.5	0.309	Valid		
	y.6	0.391	Valid		
	y.7	0.489	Valid		



y.8	0.382	Valid
y.9	0.344	Valid
y.10	0.568	Valid
y.11	0.321	Valid
y.12	0.312	Valid
y.13	0.568	Valid
y.14	0.321	Valid

Sumber : Data diolah, 2013

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pada variabel Stresor Individu (X1) semua item memiliki nilai *corrected item total correlation* diatas nilai diatas r kritis (0,30) sehingga semua item pertanyaan pada variabel X1 dinyatakan valid. Pada variabel Stresor Organisasi (X<sub>1,2</sub>), semua item pertanyaan memiliki nilai *corrected item total correlation* diatas nilai r kritis (0,30) sehingga semua item pertanyaan pada variabel X<sub>1,2</sub> dinyatakan valid, begitu juga pada variabel Kinerja (Y), semua item pertanyaan memiliki nilai *corrected item total correlation* diatas nilai r kritis (0,30) sehingga semua item pertanyaan pada Kinerja (Y) dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach' Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara r *alpha* dan r *tabel* .

Secara umum keandalan dalam kisaran 0,00 s/d 0,20 kurang baik, > 0,20 s/d 0,40 agak baik, > 0,40 s/d 0,60 cukup baik, > 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1.00 dianggap sangat baik. (Sugiyono, 2004 : 227).

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa variabel *Stresor* Individu (X1) memiliki nilai r alpha sebesar 0.637 berada pada kisaran > 0,60 s/d 0,79 sehingga dinyatakan baik / reliable. Pada variabel *Stresor* Organisasi (X<sub>1,2</sub>) diketahui memiliki nilai r alpha sebesar 0,643 berada pada kisaran > 0,60 s/d 0,80 sehingga dinyatakan baik / reliable. Begitu juga pada variabel Kinerja (Y) memiliki nilai r alpha sebesar 0.654 berada pada kisaran > 0,60 s/d 0,79 sehingga dinyatakan baik / reliable.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi responden dan analisis data deskriptif

Dari data deskriptif ini diperoleh data pendukung yang membuat data hasil analisis kuantitatif semakin bermakna, sehingga didapatkan analisis yang lebih detail dan menunjang dalam membuat kesimpulan dan saran.

### Deskripsi Responden

Deskripsi responden adalah penjelasan tentang responden yang dalam hal ini adalah seluruh staf Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan yang berjumlah 38 orang. Berikut informasi mengenai identitas diri responden mulai jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan status keindividuan.

Tabel 2: Deskripsi Responden berdasar jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	20	52,6
2.	Perempuan	18	47,4
	Total Responden	38	100

Tabel 3: Deskripsi Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	21 – 25 tahun	5	13,2
2.	26 – 30 tahun	17	44,7
3.	31 – 35 tahun	8	21
4.	36 – 40 tahun	1	2,7
5.	> 41 tahun	7	18,4
	Total Responden	38	100

Tabel 4: Deskripsi responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sarjana	16	42,1
2.	Diploma	7	18,4
3.	SMA	15	39,5
	Total Responden	38	100

Tabel 5: Deskripsi Responden berdasarkan masa kerja

No	Masa kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	1 – 5 Tahun	8	21
2.	6 – 10 Tahun	23	60,5
3.	11 – 15 Tahun	1	2,7
4.	>16 Tahun	6	15,8
	Total Responden	38	100

Tabel 6: Deskripsi responden berdasarkan status keindividuan

No	Status Keindividuan	Jumlah	Persentase (%)
1.	PNS	17	44,7
2.	THL / Honorer	21	55,3
	Total Responden	38	100

### Analisi Data Deskriptif

### 1. Variabel Stresor Individu ( $X_{1,1}$ )

didapatkan data bahwa : (a) 76% responden sangat setuju bahwa beban tugas pekerjaan dirasa terlalu berat sehingga dapat menimbulkan stres, (b) 66 % menyampaikan sangat setuju bahwa beban pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, (c) masalah keluarga membuat tidak dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan 34 % menjawab sangat setuju, (d) status pernikahan sering menghambat pekerjaan 58% responden menjawab sangat setuju, (e) gaji yang diterima tidak mencukupi dalam pemenuhan kebutuhan keluarga, 50 % responden menjawab sangat setuju, 45 % setuju dan 5 % menjawab tidak setuju, (f) belum cukup mampu dalam mengerjakan pekerjaan dan masih memerlukan bimbingan 18 % responden menjawab tidak setuju, 47% menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 34 % responden, (g) merasa resah ada persaingan tidak sehat antara rekan kerja 53 % responden menjawab sangat setuju, 26 % menjawab sangat setuju, dan 21 % responden tidak setuju.

### 2. Variabel Stresor Organisasi ( $X_{1,2}$ )

didapatkan data bahwa : (a) tidak memiliki ruang kantor yang cukup luas dan nyaman untuk menjalankan pekerjaan 76 % responden sangat setuju, (b) pekerjaan memiliki resiko cukup besar misal tertular penyakit 95 % responden sangat setuju. (c) pekerjaan mengharuskan siap *on call* dalam 24 jam”, responden yang menjawab sangat setuju 95%, (d) tidak tahu dengan pasti apa yang diharapkan sehubungan dengan tugas dan fungsi pekerjaan yang diterima 66 % menjawab sangat setuju dan 34 % responden menjawab setuju, (e) mengalami kesulitan melakukan koordinasi dengan bagian lain responden (89%) menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 5 % dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 %, (f) Kesulitan mendapat sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pekerjaan seperti alat tulis, kendaraan, peralatan kantor, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21%, setuju sebanyak 45% dan tidak setuju sebanyak 34%, (g) mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tuntutan tugas dan target yang terlalu tinggi, pada pernyataan tersebut sebanyak 95 % responden sangat setuju dan 5 % menjawab setuju.

### 3. Variabel Kinerja (Y)

Dapat dijelaskan kinerja responden menurut penilaian atasan sebagai berikut : (a) Kualitas kerja : 89% staf sangat baik dan penilaian baik diberikan pada 11%, (b) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan jarang melakukan kesalahan : 84% sangat baik, 13 % dinilai baik dan 3% kurang baik, (c) Dapat menciptakan dan menggunakan ide-ide baru sehubungan dengan tugas, 97 % dinilai sangat baik dan dinilai 3 % baik, (d) Memiliki tingkat kehadiran yang tepat waktu, 55% dinilai sangat baik, 29% dinilai baik dan penilaian kurang baik sebanyak 16 %, (e) Dapat memanfaatkan waktu kerja dengan sungguh-sungguh, penilaian terhadap 79 % sangat baik sisanya yaitu 21 % dinilai baik, (f) Dapat bekerja sama dengan rekan kerja, penilaian sangat baik diberikan pada 34 % staf, baik diberikan pada 47 % staf dan

kurang baik diberikan pada 19 % staf, (g) Memiliki tanggungjawab yang tinggi dalam pekerjaan, penilaian sangat baik diberikan pada 53 % staf, baik diberikan pada 26 % staf dan kurang baik diberikan pada 21% staf, (h) Selalu berbuat baik dalam lingkungan kerja 53% staf dinilai sangat baik, 29% staf dinilai baik dan 18% staf dinilai kurang baik, (i) Tingkat kehadiran cukup tinggi, pada item ini 76 % staf dinilai sangat baik, 18 % staf dinilai baik dan 6 % staf dinilai kurang baik, (j) Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih berat, penilaian sangat baik diberikan pada 66 % staf dan penilaian baik diberikan pada 34 % staf, (k) Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain, penilaian sangat baik diberikan pada 89 % staf, baik diberikan pada 5 % staf dan kurang baik diberikan pada 5 % staf yang lain, (l) Jumlah pekerjaan yang dapat selesai sesuai dengan target yang telah ditetapkan, pada item ini 95 % dinilai sangat baik dan 5% dinilai baik (m) Selalu masuk dan tidak pernah menginggalkan pekerjaan selama jam kerja, pada item ini 66 % dinilai sangat baik dan 34% orang dinilai baik, (n) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, sangat baik diberikan pada 89 % staf, baik diberikan pada 5 % staf dan kurang baik 5 % staf.

**UJI HIPOTESIS**

**Analisis regresi linear berganda**

Untuk menganalisis data digunakan metode regresi linear berganda dan berdasarkan perhitungan dengan program SPSS 16.0 didapat data sebagai berikut :

Tabel 7: Coefficients Variable

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.007	.481		2.091	.044
stresor individu	.340	.080	.514	4.244	.000
stresor org	.407	.112	.439	3.622	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas, didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,007 + 0,340X_{1,1} + 0,407X_{1,2}$$

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,007 artinya jika variabel *Stresor Individu* ( $X_{1,1}$ ), variabel *Stresor Organisasi* ( $X_{1,2}$ ) nilainya 0, maka kinerja Individu (Y) sebesar 1,007 satuan
2. Koefisien regresi variabel *Stresor Individu* ( $X_{1,1}$ ) sebesar 0,340 bernilai positif artinya jika ada perbaikan *Stresor Individu* sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat 0,340 satuan dengan catatan variabel yang lain dianggap tetap.
3. Koefisien regresi variabel *Stresor Organisasi* ( $X_{1,2}$ ) sebesar 0,407 bernilai positif

artinya jika ada perbaikan *Stresor* Organisasi sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat 0,407 satuan dengan catatan variabel yang lain dianggap tetap.

Dari tabel diatas juga diketahui bahwa nilai *Unstandardized Coeficient B* variabel *Stresor* Organisasi ( $X_{1.1}$ ) sebesar 0,407 lebih besar dari variabel yang lain, yang menunjukkan bahwa variabel *Stresor* Organisasi ( $X_{1.2}$ ) memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y) Individu.

### Pengujian secara simultan (Uji F)

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama dengan menggunakan uji regresi secara simultan atau statistik uji yang digunakan adalah uji F. Berdasarkan pengolahan data dengan program SPSS 16.0, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 8: Anova

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.690	2	.345	16.706	.000 <sup>a</sup>
	Residual	.723	35	.021		
	Total	1.414	37			

a. Predictors: (Constant), stresor org, stresor individu

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh data bahwa nilai F hitung sebesar 16,706 lebih besar dari nilai F tabel (3,27) dengan tingkat signifikansi 0,000 dibawah  $\alpha = 0,05$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa Variabel *Stresor* Individu ( $X_1$ ) dan Variabel *Stresor* Organisasi ( $X_{1.2}$ ) secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu (Y).

### Pengujian secara parsial (Uji t)

T test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan tabel 7 diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

- t test antara Variabel *Stresor* Individu ( $X_{1.1}$ ) dengan variabel Kinerja (Y) menunjukkan t hitung = 4,244 sedangkan t tabel ( $\alpha = 0,05$ ; df residual=36) adalah sebesar 1,688. Karena t hitung > t tabel yaitu  $4,244 > 1,688$  maka pengaruh Variabel *Stresor* Individu ( $X_{1.1}$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh penekanan *Stresor* Individu atau dengan menekan *Stresor* Individu maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.
- t test antara Variabel *Stresor* Organisasi ( $X_{1.2}$ ) dengan variabel Kinerja (Y) menunjukkan t hitung = 3,622 sedangkan t tabel ( $\alpha = 0,05$ ; df residual=36) adalah sebesar 1,688. Karena t hitung > t tabel yaitu  $3,622 > 1,688$  maka pengaruh

Variabel *Stresor* Organisasi ( $X_{1,2}$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh penekanan *Stresor* Organisasi atau dengan menekan *Stresor* Organisasi maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

### Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas *Stresor* Individu (X1) dan *Stresor* Organisasi ( $X_{1,2}$ ) terhadap variabel terikat kinerja (Y) digunakan nilai  $R^2$ . Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 9 Koefisien Determinansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 <sup>a</sup>	.488	.459	.14375

a. Predictors: (Constant), stresor org, stresor individu

Sumber : data diolah

Dari tabel diatas diperoleh hasil  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,488. Artinya bahwa 48,8% variabel kinerja (Y) akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu *Stresor* Individu (X1) dan *Stresor* Organisasi ( $X_{1,2}$ ). Sedangkan sisanya 51,2 % variabel kinerja akan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas, yaitu *Stresor* Individu (X1) dan *Stresor* Organisasi ( $X_{1,2}$ ) dengan variabel kinerja (Y). Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,699. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas, yaitu *Stresor* Individu (X1) dan *Stresor* Organisasi ( $X_{1,2}$ ) dengan variabel kinerja (Y) termasuk kategori cukup kuat karena berada pada selang 0,6 - 1. Hubungan antara variabel bebas, yaitu *Stresor* Individu (X1) dan *Stresor* Organisasi ( $X_{1,2}$ ) dengan variabel kinerja (Y) bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.

Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi bahkan kinerja seseorang. Stres kerja (occupational stres) merupakan suatu kondisi alamiah yang sering terjadi dalam dunia kerja, yang dapat disebabkan oleh tiga faktor yaitu stresor individu, organisasi dan lingkungan. Pada penelitian ini hanya membahas dari dua faktor karena stresor lingkungan seperti ketidakpastian politik, kemajuan teknologi, maupun terorisme membutuhkan waktu penelitian yang lama dalam pembahasan pengaruh stresor lingkungan terhadap kinerja individu Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan.

Berdasarkan data analisa statistik, diperoleh nilai F hitung sebesar 16,706 lebih besar dari F tabel (3,27) sehingga dapat dinyatakan variable *stresor* individu dan *stresor* organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Nilai R (koefisien korelasi) = 0,699, menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Y) termasuk kategori cukup kuat karena berada pada selang 0,6 - 1. Hubungan antara variabel bebas, yaitu Stresor Individu (X1) dan Stresor Organisasi (X1,2) dengan variabel kinerja (Y) bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.

Demikian pula bila dilihat secara parsial, pada data statistik diperoleh t hitung baik stresor individu (4,244) maupun stresor organisasi (3,622) lebih besar dari t table (1,688), hal ini menunjukkan kinerja dapat dipengaruhi oleh stresor individu saja atau kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh stresor organisasi saja.

Berikut pembahasan dari dua variabel stres yaitu stresor individu dan stresor organisasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan :

a) Stresor individu mencakup karakteristik bawaan, persoalan ekonomi, kehidupan pribadi dan keluarga, minat dan motivasi, pengalaman, jenis kelamin serta faktor individu lainnya.

Dalam penelitian ini sebagian besar koresponden merasa beban kerjanya berat (94%), hal ini terkait dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan beban kerja responden yang walaupun sebagian besar sarjana tapi bukan di bidang kesehatan sehingga masih diperlukan pelatihan teknis bagi responden dalam pelaksanaan tugasnya demikian juga bagi staf yang latar belakang pendidikannya SMA.

Selain itu sebagian besar responden dengan pengalaman kerja dibawah 10 tahun, hal ini terkait sebagian besar responden (81%) merasa kemampuan masih belum cukup dan masih membutuhkan bimbingan, yang tentunya tuntutan ini menimbulkan *stres* yang berpengaruh pada kinerja individu Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan.

Disamping tekanan yang dirasakan berkaitan dengan tugas mereka, para individu juga merasa tertekan dengan persoalan ekonomi, yang menurut hasil penelitian 50% menjawab setuju dan 45% sangat setuju dengan pernyataan gaji yang mereka terima masih kurang dalam pemenuhan kebutuhan keluarga, hal ini terkait status keindividuan 55,3% responden masih berstatus Tenaga harian lepas (THL) atau honorer yang menerima gaji dibawah UMR Kabupaten Bangkalan (tahun 2012 Rp.983.000,-), sehingga tekanan ekonomi juga dapat menyebabkan stres. untuk faktor lain yaitu masalah keluarga dan status pernikahan diakui oleh responden melalui hasil kuisioner juga menimbulkan tekanan dan stres kerja (occupational stres).

b) *Stresor* organisasi mencakup faktor fisik seperti ruang kerja, peralatan/perengkapan kerja, dan faktor sosial yang berupa konflik peran, koordinasi, peraturan organisasi dan sifat organisasi.

Dalam penelitian ini untuk faktor fisik organisasi sebagian besar responden (76%) menjawab sangat setuju dengan pernyataan “Saya tidak memiliki ruang kantor yang cukup luas dan nyaman untuk menjalankan pekerjaan saya” dan “Saya kesulitan

mendapat sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya seperti alat tulis, kendaraan, peralatan kantor” pada item pertanyaan tersebut 45% menjawab setuju, hal ini berarti masih belum terpenuhinya faktor fisik organisasi sehingga menimbulkan jenuh, bosan berada di kantor dan mempengaruhi terselesaikannya pekerjaan.

Sementara untuk faktor sosial seperti sifat organisasi dalam hal ini bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan bertugas mengamati penyakit yang berpotensi wabah, menanggulangi wabah dan penyakit menular (KLB), pencegahan meluasnya penyakit dan penyehatan lingkungan menuntut para individu untuk selalu siap siaga dan *on call* dalam 24 jam untuk tugas tersebut, bahkan dengan resiko besar yaitu berpotensi tertular penyakit ketika melakukan pelacakan dan penanggulangan misalnya TBC, Difteri, Campak, Kusta, dan DBD. Tugas tersebut tentunya menimbulkan tekanan bahkan *stres* apalagi ketika terjadi lonjakan kasus. Selain itu target yang terlalu tinggi, tujuan organisasi dan kurangnya kemampuan berkoordinasi juga menyebabkan tekanan bagi individu Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan.

## SIMPULAN

Variabel Stresor Individu ( $X_{1,1}$ ) dan Variabel Stresor Organisasi ( $X_{1,2}$ ) dari stres kerja (*occupational stres*) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu (Y) Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan. Dan stresor Organisasi ( $X_{1,2}$ ) memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y) Individu Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan. Atas dasar itulah maka selayaknya pihak manajemen Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan (1)memberikan pelatihan teknis secara berkala dan pengawasan melalui *on job training* sehingga meningkatkan rasa mampu dan yakin ketika bekerja yang mempunyai paparan resiko berhubungan dengan vaksin dan sebagainya, (2) mengajukan penataan ruang dengan memilah antara gudang dan ruang individu sehingga dengan kondisi ruang kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja individu, misal gudang vaksin, gudang peralatan *fogging* dan malation, (3) menyediakan sarana seperti kendaraan, alat komunikasi, komputer, Genset dan melatih individu tentang tatacara penggunaan prasarana tersebut, sehingga individu dapat bekerja lebih optimal dan efektif, (4) memberlakukan sistem piket pada saat wabah (KLB) sesuai analisa waktu KLB yang dimungkinkan terjadi, misal : DBD pada saat musim penghujan, Difteri, Campak, Diare, (5) mengajukan tunjangan fungsional bagi individu yang menangani penyakit secara langsung terkait dengan resiko tertular oleh penyakit dan pelayanan maksimal yang harus dilakukan , sesuai dengan permendagri Nomor 35 tahun 2012 tentang analisis jabatan di lingkungan Kemendagri dan Pemerintah Daerah, pasal 14 mengenai pembinaan dan penataan keindividuan yang didalamnya mencakup kesejahteraan individu, dan (6) perlu meningkatkan ambang batas *stres* kerja (*occupational stres*) yang disebabkan oleh faktor individu dan organisasi melalui kegiatan yang dapat memotivasi seperti



rekreasi, outbond, waktu relaksasi, pembagian jam kerja, melalui komunikasi seperti forum diskusi, kotak saran, keterbukaan pimpinan yang pada akhirnya berimplikasi pada kinerja karyawan yang optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Gaffar, Hulaifah, 2012. *Pengaruh Stres kerja (occupational stres) terhadap kinerja Individu pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor wilayah X Makassar*. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1984, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*, Erlangga. Jakarta.
- Hasyim, Hadi Muttaqim, 2012, *Pengertian stres*. Muttaqimhasyim.wordpress.com.
- Hermita, 2011. *Pengaruh Stres kerja (occupational stres) terhadap kinerja Individu pada PT.Semen Tonasa (Persero) Pangkep*. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Luthans, F, 2002, *Organizational Behavior*, McGraw-Hill International Book Comp. Inc. New York.
- Mardiana T. 2001. *Studi Empiris Stresor terhadap Kinerja*. Jurnal Siasat Bisnis (JSB). Vol.II, No.6.
- Mas'ud, Fuad. 2002. *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Prenhallindo. Jakarta.
- Ruky S, Achmad, 2006, *Sistem Manajemen Kinerja*, cetakan keempat, Penerbit ; PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Salam, Arifianto, 2011. *Pengaruh Stres kerja (occupational stres) terhadap Supir Taxi pada PT Bosowa Corporation di Makassar*. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Soesmalijah Soewondo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, dan Evi Wibowo, 2004. *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 16 for Windows*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. cetakan pertama. Penerbit : Kencana Pranada Media Group. Jakarta
- Veithzal Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Raja Garfindo Persada, Jakarta
- [www.stieykpn.ac.id](http://www.stieykpn.ac.id), 2012, Jurnal ekonomi dan Bisnis