

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN MALANG
PROPINSI JAWA TIMUR**

**LAPORAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI SOSIAL EKONOMI PERIKANAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

Oleh :

ABDUL ROCHIM

0610840001



**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2010**

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN MALANG
PROPINSI JAWA TIMUR**

Oleh:

**ABDUL ROCHIM
NIM.0610840001**

**Telah Dipertahankan Di Depan Penguji Pada Tanggal 3 September 2010
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat.**

**Menyetujui,
Dosen Penguji I**

**(Dr. Ir. Agus Tjahjono, MS)
NIP. 19630820 198802 1 001
Tanggal:**

Dosen Penguji II

**(Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP)
NIP. 19610417 199003 1 001
Tanggal:**

**Menyetujui,
Dosen Pembimbing I**

**(Ir. Mimit Primyastanto, MP)
NIP. 19630511 198802 1 001
Tanggal:**

Dosen Pembimbing II

**(Ir. Ismadi, MS)
NIP. 19490515 197802 1 001
Tanggal:**

Ketua Jurusan

**(Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP)
NIP. 19610417 199003 1 001
Tanggal:**

RINGKASAN

ABDUL ROCHIM. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang, Propinsi Jawa Timur. (Dibawah bimbingan Ir. Mimit Primyastanto, MP dan Ir. Ismadi, MS)

Masalah sumberdaya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumberdaya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumberdaya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumberdaya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan pula dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri dan masyarakat luas. Agar eksistensi diri tetap terjaga, maka setiap individu akan mengalami stress terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui: 1) Faktor stress kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang ; 2) Faktor stress kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang; 3) Faktor stress kerja secara dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang.

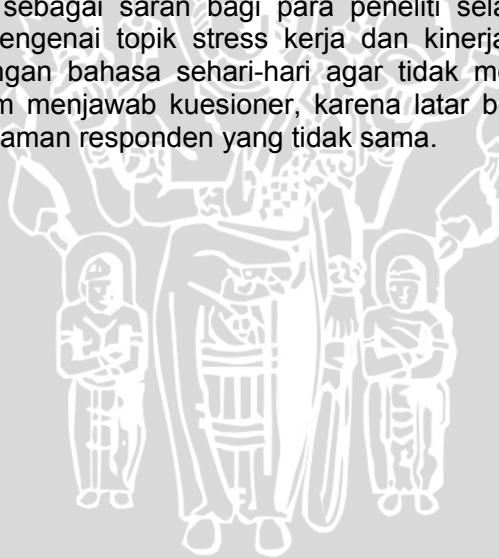
Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang, Propinsi Jawa Timur. Untuk mendapatkan sampel dari pegawai DKP digunakan teknik *Proportional Stratified Random Sampling*. Dengan menggunakan rumus dalam literatur Surakhmad (2008), didapatkan sampel yang digunakan untuk pegawai DKP adalah 20 orang.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan, uji hipotesis dapat diketahui pengaruh stress kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan. Untuk uji f diketahui perhitungan $F_{hitung} = 4,686$ dan signifikansi level $\alpha = 10\%$ diperoleh F_{tabel} sebesar 1,320 . Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4,686 > 1,320$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh faktor - faktor stress kerja yang terdiri dari variabel masalah dari dalam organisasi, masalah dari luar organisasi, masalah individu dan stress dari *soft skill*. Untuk uji t dapat diketahui bahwa secara parsial hanya variabel masalah dari luar organisasi dan masalah dari individu yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel masalah dari dalam organisasi, dan variabel masalah dari *soft skill* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien regresi *standardized* tertinggi, uji dominan dapat diuji dengan melihat nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel, dimana variabel yang memiliki nilai koefisien regresi *standardized* tertinggi atau terbesar merupakan variabel yang dominan. Dari data SPSS dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan adalah **variabel masalah dari individu** dengan nilai koefisien regresi 0,400. Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil R^2 (*Coefficient of Determination*) = 0,385 yang berarti 38,5 % perubahan variabel kinerja pegawai akan dijelaskan

oleh keempat variabel bebas yaitu variabel masalah dari dalam organisasi, masalah dari luar organisasi, masalah individu dan masalah dari *soft skill*. Sedangkan sisanya sebesar 61,5 % merupakan perubahan kinerja pegawai yang dijelaskan oleh variabel - variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut: Bagi perusahaan/ instansi. Dari hasil penelitian ini, secara keseluruhan sumber stress kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara bersamaan (serentak) dari masalah dalam organisasi, masalah luar organisasi, masalah individu dan masalah dari *soft skill* terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang. Dengan demikian perusahaan atau instansi tersebut dapat menjadikan Variabel-variabel stress kerja sebagai alat evaluasi dalam melihat sejauh mana masalah stress kerja tersebut mempengaruhi kinerja pegawai, serta dapat dikendalikan agar dapat menjadi pendorong untuk pencapaian kinerja yang optimal; Bagi peneliti selanjutnya. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, antara lain: Kompleksitas masalah yang diteliti dan keterbatasan diri peneliti, sehingga dimungkinkan adanya faktor lain (yang tidak diteliti) terhadap variabel yang diamati. Adanya kemungkinan kesalahan yang dilakukan responden seperti salah persepsi dalam menjawab isi kuesioner penelitian.

Oleh karena itu sebagai saran bagi para peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai topik stress kerja dan kinerja, disarankan untuk membuat kuesioner dengan bahasa sehari-hari agar tidak menimbulkan kesalahan pemahaman persepsi dalam menjawab kuesioner, karena latar belakang pendidikan, pengetahuan dan pengalaman responden yang tidak sama.



KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena dengan segala Rahmad dan hidayah-Nya yang dilimpahkan, penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi. Sholawat tak lupa pula penulis panjatkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW.

Pada penelitian ini, penulis mengambil judul " Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang, Propinsi Jawa Timur". Penelitian ini ditulis sebagai upaya untuk perusahaan atau instansi dapat menjadikan variabel- variabel stress kerja sebagai alat evaluasi dalam melihat sejauh mana masalah stress kerja tersebut mempengaruhi kinerja pegawai, serta dapat dikendalikan agar dapat menjadi pendorong untuk pencapaian kinerja yang optimal.

Pada penelitian ini Stress Kerja yang terdiri dari masalah dari dalam organisasi (masalah pekerjaan, masalah rekan kerja, masalah dengan atasan), masalah dari luar organisasi organisasi (masalah pada lingkungan tempat bekerja, masalah pada lingkungan tempat tinggal, masalah kondisi jalur transportasi), masalah individu (masalah kepribadian, masalah kesehatan, masalah keluarga, masalah keuangan), dan masalah dari *soft skill* (masalah kurangnya menjaga ibadah, masalah kurangnya pengetahuan agama, masalah kurangnya amal).

Dalam pembuatan laporan penelitian ini hingga selesainya penyusunan laporan ini, penulis banyak menerima bimbingan dan masukan dari berbagai pihak yang dengan ikhlas membantu. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Ir. Mimit Primyastanto, MP dan Ir. Ismadi, MS Selaku Dosen Pembimbing atas segala masukan, bimbingan, kritik, doa, dan arahnya selama pembuatan laporan skripsi ini.
2. Bapak Dr.Ir.Edi Susilo,MS. Selaku Ketua Program Studi Sosial Ekonomi Perikanan atas segala kritik dan arahnya.
3. Bapak Dr. Ir. Agus Tjahjono, MS dan Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP. Selaku dosen penguji atas masukan dan kritikan yang diberikan.
4. Kedua Orang Tua yang mendukung dan mendoakan sehingga penyusun dapat menyelesaikan laporan penelitian ini.
5. Kepada Ibu Ir. Endang Retnowati selaku Kepala DKP Kab. Malang serta pegawai yang banyak membantu selama di lapang.
6. Teman-teman Sosek 2006 dan semua pihak yang telah memotivasi dan membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan penelitian ini karena itu dalam kesempatan kali ini penulis mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Terima kasih.

Malang, 3 September 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	HALAMAN
LEMBAR PENGESAHAN	i
RINGKASAN	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
LAMPIRAN	xi
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan penelitian.....	4
1.4 Kegunaan Penelitian.....	4
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	6
2.2 Stress Kerja / <i>Job Stress</i>	7
2.2.1 Definisi <i>Job Stress</i>	7
2.2.2 Faktor-faktor Pemicu/Sumber-sumber Stress (<i>Stressor</i>).....	11
2.2.3 Reaksi/Gejala Stress.....	16
2.2.4 Reaksi Negatif Stress.....	18
2.2.5 Reaksi Positif Stress.....	21
2.2.6 Reaksi Stress dan Kepribadian Individu.....	23
2.2.7 Mengelola dan Menanggulangi Stress.....	25
2.3 Kinerja.....	27
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	27
2.3.2 Penilaian Kinerja.....	28
2.3.2.1 Tujuan Penilaian Kinerja.....	28
2.3.2.2 Pengukuran Kinerja.....	29
2.4 Hubungan Stress Kerja dan Kinerja.....	30
2.5 Kerangka Berfikir.....	33
2.6 Hipotesis.....	34
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	35
3.2 Objek penelitian.....	35
3.3 Jenis Penelitian.....	35
3.4 Sumber dan Jenis Data.....	36
3.4.1 Data Primer.....	36
3.4.2 Data Sekunder.....	38
3.5 Populasi dan Sampel.....	38
3.5.1 Populasi.....	38
3.5.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	38
3.6 Batasan Penelitian, Konsep, Variabel dan Definisi Operasional.....	39
3.6.1 Batasan Penelitian.....	39



3.6.2 Konsep.....	41
3.6.3 Variabel Penelitian.....	41
3.6.4 Definisi Operasional.....	44
3.7 Pengukuran Variabel Penelitian.....	45
3.8 Pengujian Instrumen Pengumpul Data (Kuisisioner)	45
3.8.1 Uji instrumen Data.....	46
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	49
3.9 Metode Analisis Data.....	50
3.9.1 Metode Analisis Data Kualitatif.....	50
3.9.2 Metode Analisis Data Kuantitatif.....	51
3.10 Pengujian Hipotesis.....	52
3.10.1 Koefisien Determinasi (R^2)	52
3.10.2 Uji F.....	52
3.10.3 Uji t.....	53
3.10.4 Uji Dominan.....	54
IV. KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
4.1 Letak Geografis dan Topografis.....	55
4.1.1 Letak Geografis.....	55
4.1.2 Keadaan Topografis.....	56
4.2 Keadaan Penduduk.....	56
4.2.1 Kepadatan Jumlah Penduduk.....	56
4.2.2 Jumlah Penduduk menurut Pemeluk Agama.....	57
4.2.3 Jumlah Penduduk menurut Struktur Mata Pencarian.....	57
4.2.4 Kondisi Perikanan.....	58
4.3 Gambaran Umum DKP.....	58
4.3.1 Organisasi Dan Tata Kerja.....	59
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1 Hasil Penelitian.....	63
5.1.1 Deskripsi Responden.....	63
5.1.2 Distribusi frekuensi Dan Deskripsi Item- Item Variabel Penelitian.....	66
5.1.3 Pengujian Intrumen Penelitian	69
5.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	71
5.2 Pengujian Hipotesis	80
5.3 Pembahasan.....	85
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan.....	89
6.2 Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	92

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
Tabel 1. Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian.....	42
Tabel 2. Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian (lanjutan).....	43
Tabel 3. Potensi Perikanan Darat Di Kecamatan Kepanjen.....	58
Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 6. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	64
Tabel 7. Distribusi Frekuensi Item – Item Variabel Stress Kerja dari Dalam Organisasi (X_1).....	65
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Item -item Variabel Stress Kerja dari Luar Organisasi (X_2).....	66
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Item Variabel Stress Kerja dari Individu (X_3)....	67
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Item Variabel Stress Kerja dari <i>Soft skill</i> (X_4)...	67
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	68
Tabel 12. Hasil Uji Validitas.....	69
Tabel 13. Hasil Pengujian Reliabilitas.....	71
Tabel 14. Nilai VIF (<i>Variance Inflation Factors</i>).....	74
Tabel 15. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
Tabel 16. Model Summary(b).....	76
Tabel 17. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan.....	82
Tabel 18. Hasil Uji Parsial t.....	82
Tabel 19. Hasil uji validitas.....	97
Tabel 20. Hasil Uji Reliabilitas.....	105

Tabel 21. Hasil Regresi..... 106

Tabel 22. Daftar Pertanyaan (KUESIONER)..... 109



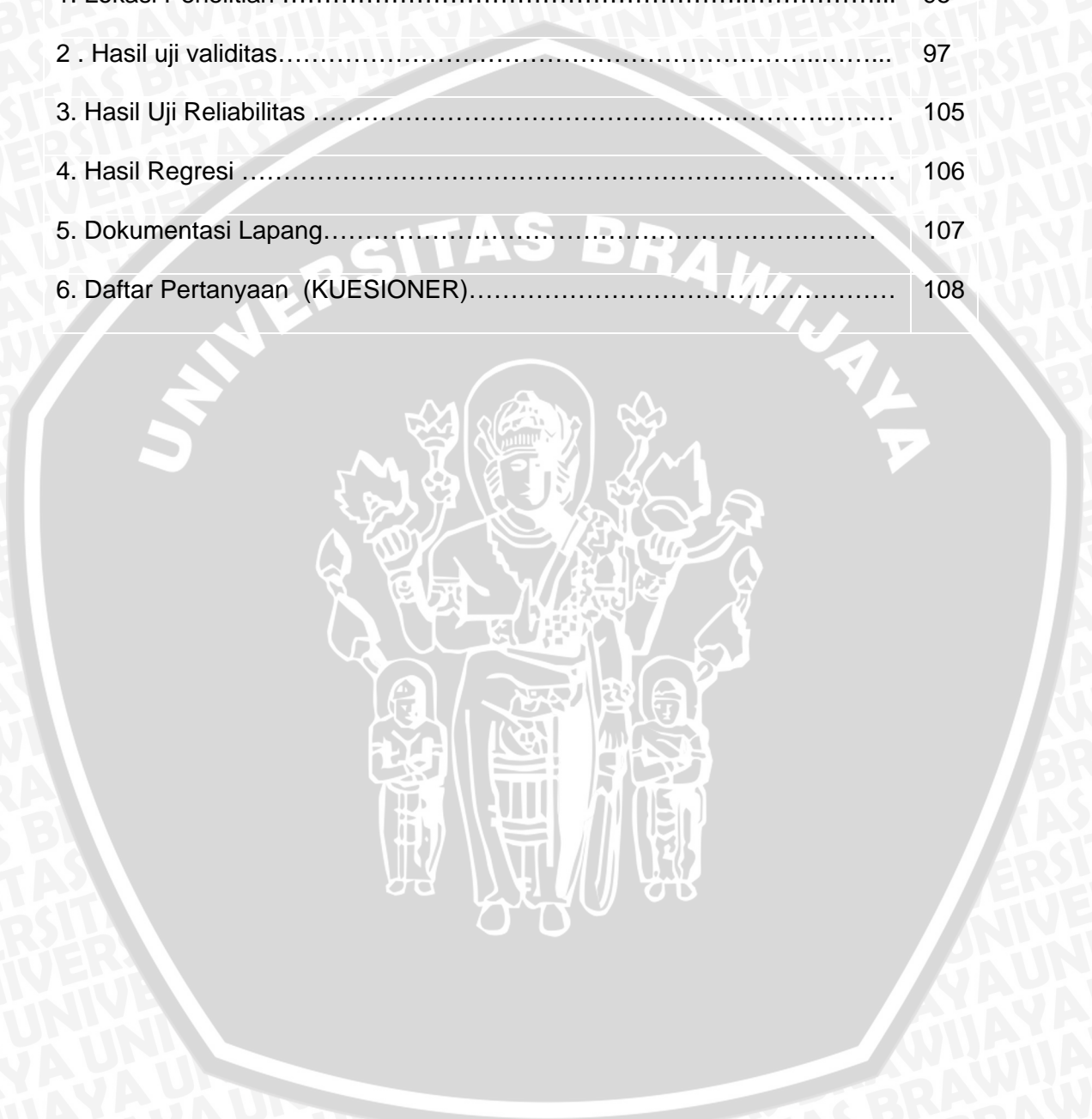
DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
Gambar 1. Diagram Sindrom Adaptasi Umum.....	17
Gambar 2. Hubungan Stres Kerja dan Kinerja.....	31
Gambar 3. Tiga Kategori dari Sumber-sumber stress	32
Gambar 4. Kerangka berfikir	33
Gambar 5. Bagan Susunan Organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan.....	62
Gambar 6. Hasil Uji Normalitas P-P Plot.....	72
Gambar 7. Histogam Pada Hasil Uji Normalitas.....	73
Gambar 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	75
Gambar 9. Peta Kabupaten Malang	95
Gambar 10. Denah Kecamatan Kepanjen.....	96
Gambar 11. Plakat DKP	107
Gambar 12. Halaman Depan.....	107
Gambar 13. Jalan DKP.....	107
Gambar 14. Ruang Masuk.....	107
Gambar 15. Aktivitas Pegawai.....	107
Gambar 16 Pegawai Istirahat.....	107
Gambar 17. Peneliti dan Pegawai.....	107
Gambar 18. Peneliti.....	107



LAMPIRAN

LAMPIRAN	HALAMAN
1. Lokasi Penelitian	95
2 . Hasil uji validitas.....	97
3. Hasil Uji Reliabilitas	105
4. Hasil Regresi	106
5. Dokumentasi Lapang.....	107
6. Daftar Pertanyaan (KUESIONER).....	108



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat (Q.S. An-Nisaa': 58).

Sumberdaya perikanan merupakan aset nasional yang potensial untuk dikembangkan dalam skala agrobisnis (komersial). Pengembangan perikanan antara lain bertujuan untuk meningkatkan produksi ikan, menunjang penganeekaragaman (diversifikasi) pangan sumber protein hewani, meningkatkan pendapatan petani, memperluas jenis komoditas ekspor dan mengurangi impor, serta menambah lapangan kerja dan usaha.

Masalah sumberdaya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumberdaya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumberdaya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumberdaya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan pula dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri dan masyarakat luas. Agar eksistensi diri



tetap terjaga, maka setiap individu akan mengalami stress terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut.

Satu-satunya cara agar tetap dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan adalah dengan jika perusahaan memiliki SDM (sumberdaya manusia) berkualitas dan dikelola oleh orang-orang yang tepat pada posisi yang tepat. Untuk itu perusahaan perlu membina dan memelihara pekerja dengan baik, karena mereka sangat rentan terhadap benturan-benturan, tekanan dan hambatan dalam pekerjaan mereka di perusahaan. Sebagai sumberdaya terpenting dalam organisasi, pekerja dituntut untuk tetap dapat mempertahankan kinerja mereka pada tingkatan yang diharapkan perusahaan, walaupun mereka menghadapi tekanan- tekanan yang berat. Mereka harus rela dipindahkan ke bagian yang sangat tidak mereka kuasai dan tidak tahu berapa lama lagi mereka akan dapat bertahan atau dipekerjakan. Selain itu mereka harus menghadapi pimpinan baru, pengawasan yang ketat tunjangan kesejahteraan yang berkurang dari sebelumnya, dan mereka masih harus bekerja lebih lama lebih giat untuk mempertahankan status sosial ekonomi keluarga. Para pekerja di setiap tingkatan mengalami tekanan dan ketidakpastian, situasi inilah yang seringkali memicu terjadinya *job stress/ stress kerja*.

Efek psikologis yang paling sederhana dan jelas dari stress kerja adalah menurunnya motivasi kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh individu setiap karyawan sebagai dorongan untuk menciptakan gairah kerja. Kinerja karyawan timbul sebagai respon efektif atau emosional terhadap tugas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan munculnya stress pada karyawan. Stress kerja disebabkan oleh konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan.



Pada dasarnya stress dibutuhkan untuk membentuk gairah kerja, tapi bila dibiarkan berlarut-larut, stress dapat menjadi masalah bagi organisasi. Stress terjadi dikarenakan kurang pemahannya manusia akan keterbatasannya, sehingga keadaan inilah yang memunculkan macam-macam gejala stress. Hal ini sesuai dengan pendapat Anoraga (2001 : 107) "Segala bentuk stress yang ada, pada dasarnya dikarenakan oleh ketidakmengertian manusia akan keterbatasan keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe dasar stress". Reaksi setiap orang/ pekerja tentu sangat berbeda terhadap tekanan/ stress yang dihadapinya. Hal ini dapat dipengaruhi oleh perbedaan usia, tingkat pendidikan, besar-kecil tanggung jawab dan jenis kelamin.

Berbagai masalah mengenai stress kerja yang dapat berdampak negative terhadap kinerja karyawan/pegawai, tentu dialami oleh semua perusahaan, organisasi maupun instansi pemerintah seperti pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang.

1.2 Perumusan Masalah

Karena pentingnya kinerja dari Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang sebagai sumber inovasi serta pengembangan iptek dalam bidang perikanan dan pengembangan kualitas usaha perikanan dan kelautan maka ada dugaan timbulnya permasalahan yang di hadapi oleh pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang seperti tekanan dan tuntutan pekerjaan sehingga timbul stress kerja yang negatif yang berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai.

Berpijak dari konsekuensi munculnya stress kerja pada pegawai yang dapat mempengaruhi kinerjanya di perusahaan/instansi tersebut, maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul: Pengaruh Stress Kerja Terhadap



Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang, Propinsi Jawa Timur. Sehingga terdapat permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah faktor Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang ?
2. Faktor stress kerja apakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Faktor stress kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang.
2. Faktor stress kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang.
3. Faktor stress kerja yang dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi kepada pihak-pihak yang terkait dengan pengembangan ilmu-ilmu manajemen dalam lingkup teoritis maupun praktis. Pihak -pihak yang dapat memanfaatkan penelitian ini antara lain:

1. Bagi perusahaan/instansi.
 - Penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi perusahaan untuk mengetahui bagaimana tingkat stress kerja pada pegawai dan kinerjanya.
 - Penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan/instansi dalam mengadakan perbaikan pengelolaan stress

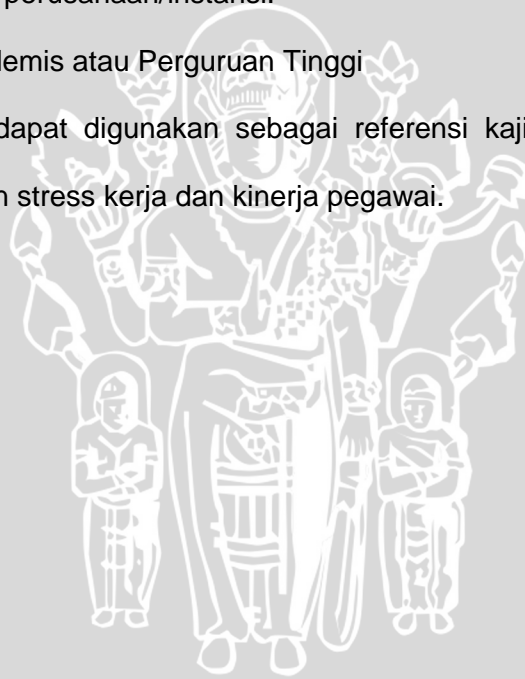
kerja untuk dapat mencapai tingkat kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan/instansi.

2. Bagi Penulis.

- Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai teori dan praktek Manajemen Sumberdaya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan masalah stress kerja dan kinerja pegawai.
- Untuk melatih mahasiswa dalam memecahkan masalah secara ilmiah berdasarkan teori yang telah diperoleh.
- Untuk memberikan kesempatan dalam mengemukakan pendapat secara langsung pada perusahaan/instansi.

3. Lembaga Akademis atau Perguruan Tinggi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi kajian teori terutama berkenaan dengan stress kerja dan kinerja pegawai.



II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Novitasari (2005) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk Surabaya” menunjukkan bahwa pada hipotesis pertama yaitu variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai Fhitung (2,757) lebih besar dari nilai F tabel (2,4324) dengan probabilitas kesalahan uji secara simultan (Uji F) pada alpha sebesar 5% menunjukkan probabilitas kesalahan kurang dari 5% yaitu sebesar 3%. Pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung (1,142) lebih kecil dari nilai F tabel (2,4324) dengan probabilitas kesalahan uji secara simultan (uji F) pada alpha sebesar 5% menunjukkan probabilitas kesalahan lebih dari 5% yaitu sebesar 36,4%.

Sedangkan pada hipotesis ketiga hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) dan motivasi kerja (Z) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung (4,110) lebih besar dari nilai F tabel (2,3593) dengan probabilitas kesalahan kurang dari 5% yaitu sebesar 0,3%. Pembuktian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan probabilitas kesalahan masing-masing variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan) lebih dari 5%. Sedangkan pada hipotesis kelima yaitu bahwa variabel stres kerja (beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Tetapi hanya pada variabel konflik kerja (XI) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Z), dibuktikan dengan probabilitas kesalahan variabel konflik kerja (XI) sebesar 5%. Hipotesis keenam membuktikan bahwa variabel motivasi kerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan probabilitas kesalahan sebesar 0,1%.

Berdasar pada analisis regresi pengaruh variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan), terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan divisi transportasi PT.H.M Sampoerna Surabaya dapat dibuktikan bahwa, stres yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan tingkat (prestasi) kinerja karyawan yang rendah (tidak optimum). Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan tersebut frustrasi dan dapat menurunkan prestasinya, sebaliknya stres yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tersebut tidak bermotivasi untuk berprestasi.

2.2. Stress Kerja / Job Stress

2.2.1. Definisi Job Stress

Pandangan Selye mendapatkan kritik dari sejumlah peneliti lain. Stres menurut mereka tidak dipandang hanya sebagai suatu jawaban. Stres harus dilihat sebagai fungsi dari individu yang menafsirkan situasi. Reaksi orang tidak sama terhadap situasi stres yang sama. Setiap orang memiliki peta kognitif dari

lingkungannya. Setiap benda, benda mati atau hidup, yang ada dilingkungannya mempunyai masing-masing. Karena itu rangsangan atau peristiwa-peristiwa yang terjadi di lingkungan itu sendiri tidak membangkitkan stres, tetapi individu itu sendiri harus mempersepsikannya sebagai situasi yang penuh stres. Selye membedakan dua bentuk stres, yaitu *distress*, yang merupakan reaksi seseorang terhadap kejadian-kejadian negatif. *Eustres* merupakan reaksi seseorang terhadap kejadian-kejadian positif. Kedua reaksi ini merupakan stress fisiologis. Lebih lanjut Selye menjelaskan bahwa stres bukan sekedar ketegangan syaraf, melainkan dapat memiliki konsekuensi positif. Stres juga bukan sesuatu yang harus dihindari karena tidak adanya stres sama sekali adalah kematian (Munandar, 2001).

Stress adalah reaksi/respon tubuh terhadap stresor psikososial (tekanan mental/beban kehidupan). Stres dewasa ini digunakan secara bergantian untuk menjelaskan berbagai stimulus dengan intensitas berlebihan yang tidak disukai berupa respons fisiologis, perilaku, dan subjektif terhadap stres; konteks yang menjembatani pertemuan antara individu dengan stimulus yang membuat stres; semua sebagai suatu system. Stres menurut Hans Selye menyatakan bahwa stres adalah respon tubuh yang sifatnya nonspesifik terhadap setiap tuntutan beban atasnya. Bila seseorang setelah mengalami stress atau mengalami gangguan pada satu atau lebih organ tubuh sehingga yang bersangkutan tidak lagi dapat menjalankan fungsi pekerjaannya dengan baik, maka ia disebut mengalami *distres*. Pada gejala stres, gejala yang dikeluhkan penderita didominasi oleh keluhan-keluhan somatik (fisik), tetapi dapat pula disertai keluhan- keluhan psikis. Tidak semua bentuk stres mempunyai konotasi negatif, cukup banyak yang bersifat positif, hal tersebut dikatakan *eustres* dalam (Multahada, 2009).

Dalam kehidupan modern yang semakin kompleks, manusia akan cenderung mengalami "stress" apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan di dalam maupun diluar dirinya. Segala macam bentuk "stress" pada dasarnya disebabkan karena kekurangmengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang semuanya merupakan tipe-tipe dari dasar stress. (Anoraga, 2001).

Anoraga (2001: 108) berpendapat bahwa secara sederhana stress merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Jadi sebenarnya stress adalah sesuatu yang sangat alamiah.

Hal ini senada dengan pendapat seorang psikologi, Richard Lazarus, yang mendefinisikan stress sebagai berikut: "Stress yang bersifat psikologis adalah sebuah hubungan khusus antara seseorang dengan lingkungannya yang dianggap melampaui kemampuannya dan membahayakan kesejahteraannya" (Brecht, 2000: 8).

Sedangkan menurut Handoko (2001: 20) dan Hasibuan (2002): "Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran/proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang". Jex,. (2000: 2), mengatakan pendapatnya tentang stres bahwa Kata stress berasal dari kata Latin stricus yang berarti tekanan. Kata stres dapat didefinisikan dalam salah satu dari tiga cara berikut:

Definisi perangsang/pendorong, secara tidak langsung menyatakan bahwa stres menunjuk pada rangsangan dalam lingkungan yang mungkin memerlukan sebuah respon penyesuaian diri dari pihak karyawan.

Definisi reaksi, secara tidak langsung menyatakan bahwa stres menunjuk pada perasaan yang dialami seseorang ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuannya untuk menghadapi/mengatasi tuntutan itu.

Definisi perangsang-reaksi, secara tidak langsung menyatakan bahwa stress menunjuk pada proses menyeluruh dimana tuntutan pekerjaan mempengaruhi karyawan).

Menurut Smither & Houston (1996: 259), stres adalah respon psikologis atau fisiologis terhadap tuntutan-tuntutan pada seorang karyawan/pegawai. Vincent CorneH (dalam Brecht, 2000: 8) mengatakan "stres dapat didefinisikan sebagai gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan hidup. Stres dipengaruhi baik oleh lingkungan maupun penampilan individu di dalam lingkungan tersebut". Sedangkan pendapat dari (Isaacs,2004) dalam Sriati (2008). Stres adalah stimulus atau situasi yang menimbulkan *distres* dan menciptakan tuntutan fisik dan psikis pada seseorang. Stres membutuhkan adaptasi. Sindrom adaptasi umum atau *teori Selye* (dalam Multahada2009:3), menggambarkan stres sebagai kerusakan yang terjadi pada tubuh tanpa memperdulikan apakah penyebab stres tersebut positif atau negatif. Respon tubuh dapat diprediksi tanpa memperhatikan *stresor* atau penyebab tertentu.

Dalam salah satu artikel internet di *Waspada Online* (2004), mengemukakan : "Stres adalah fisik dan mental/emosional karena tubuh kita berespon terhadap tuntutan, tekanan dan gangguan yang ada di sekitar kita". Menurut Rini, M.Si di *Team e-Psikologi.com* (2002); "Jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut mengalami stres kerja/*job stres*".

2.2.2. Faktor-faktor Pemicu/Sumber-sumber Stress (*Stressor*)

Beberapa pendapat mengenai faktor-faktor pemicu stress dari berbagai sumber dapat kita ketahui sebagai berikut, menurut Weiss (1990) dalam Multahada (2009:7), faktor-faktor pemicu stress antara lain:

1. Tragedi pribadi, antara lain:

- Kematian orang terdekat
- Perceraian
- Masalah rumah tangga

2. Tekanan pekerjaan, antara lain:

- Interupsi yang kerap oleh rekan sekerja
- Tuntutan yang dibuat oleh penyelia
- Tugas yang tidak mampu diselesaikan
- Peninjauan prestasi
- Rencana PHK, dan lain-lain

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri. Betapapun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stress Sriati (2008:75).

Sedangkan menurut Kartini (1985: 9). "Faktor pemicu stres yang paling dominan adalah berkembangnya sektor industri, karena sektor ini mempunyai gejala sebagai berikut:

- Nafsu yang kuat untuk melakukan ekspansi kekuasaan, daerah pemasaran, imperialisme dan kolonialisme.
- Masyarakat menjadi konservatif dan tidak produktif.
- Orang mengalami kehausan materiil yang tidak terpuaskan
- Manusia semakin lemah fisik dan mentalnya oleh pemanjaan fasilitas-fasilitas materiil".

Lain halnya dengan pendapat Siagian (1995: 301), Beliau berpendapat pemicu stress dapat dibedakan dari asalnya, yaitu dari dalam pekerjaan dan dari luar pekerjaan, sebagai berikut:

1. Dari dalam pekerjaan

- Beban tugas yang terlalu berat
- Desakan waktu
- Penyeliaan yang kurang baik
- Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman
- Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja
- Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
- Ketidakjelasan peran karyawan dalam keseluruhan kegiatan orang

2. Dari luar pekerjaan

- Masalah keuangan
- Perilaku negatif anak
- Kehidupan keluarga yang tidak harmonis
- Pindah tempat tinggal
- Anggota keluarga meninggal
- Kecelakaan
- Penyakit gawat/kronis, dan lain-lain.

Robbins (2001: 306) mengemukakan sumber potensial stres adalah:

1. Faktor lingkungan
 - Ketidakpastian ekonomi
 - Ketidakpastian politik
 - Ketidakpastian teknologi
2. Faktor organisasi
 - Tuntutan tugas
 - Tuntutan peran
 - Tuntutan hubungan antar pribadi
 - Struktur organisasi
 - Kepemimpinan organisasi
 - Tahap hidup organisasi
3. Faktor individu
 - Masalah keluarga
 - Masalah ekonomi
 - Kepribadian

Hal Ini Senada Dengan *National Safety Council* (2003) Penyebab stres sendiri dapat didefinisikan ke dalam beberapa kelompok yaitu :

1. Penyebab organisasional

Kurangnya otonomi dan kreativitas, harapan, tenggat waktu dan kuota yang tidak logis, relokasi pekerjaan, kurangnya pelatihan, karier yang melelahkan, hubungan dengan pimpinan kurang harmonis, dituntut selalu mengikuti perkembangan iptek yang *up to date*, bertambahnya tanggungjawab tanpa penambahan kompensasi dan selalu menjadi oknum yang dikorbankan jika kinerja pegawai buruk.

2. Penyebab individu

Pertentangan antara karier dan tanggungjawab keluarga, ketidakpastian ekonomi, kurangnya penghargaan atau apresiasi terhadap profesi, kurangnya pengakuan kerja di bidang tertentu, kejenuhan, ketidakpuasan kerja, kebosanan, konflik dengan rekan kerja.

3. Penyebab lingkungan

Buruknya iklim lingkungan kerja, Diskriminasi ras dalam pekerjaan, pelecehan seksual yang dilakukan rekan kerja, pimpinan, kekerasan di tempat kerja, kemacetan saat akan berangkat atau pulang kerja

Brecht, seorang psikolog klinik yang tinggal dan bekerja di Sidney, Australia, membagi penyebab stres dalam dua kategori (2000: 11), yaitu:

- Penyebab makro: meliputi peristiwa-peristiwa besar dalam hidup seperti kematian sahabat dekat, perceraian, pensiun, luka batin atau kebangkrutan.
- Penyebab mikro: yang merupakan efek akumulatif dari peristiwa-peristiwa kecil sehari-hari seperti ,pakaian mana yang harus saya kenakan, apa yang akan saya makan untuk siang ini, atau hal-hal lain seperti mengemudi, batas waktu penyelesaian pekerjaan, pertengkaran dalam rumah tangga, menunggu antrian dan sebagainya.

Berikut ialah kategori-kategori penyebab atau pemicu stres menurut Girdano (2005):

Job stress, ialah stres yang disebabkan oleh faktor pekerjaan. *Date line* yang menipis, tumpukan pekerjaan yang menggunung, tugas yang bertubi - tubi, gaji atau nilai yang rendah atau tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan/ tugas, guru/dosen/bos yang semena - mena, adalah beberapa bentuk pemicu dalam pekerjaan yang dapat menyebabkan stres.

Psychosocial stress, ialah stres yang disebabkan oleh tekanan dari segi hubungan kita dengan kondisi sosial disekitar kita. Hal - hal yang dapat menimbulkan stres secara psikososial ialah perubahan dalam hidup, memasuki jenjang pendidikan baru (SD ke SMP, SMP ke SMA, SMA ke kuliah), pernikahan, pindah rumah, punya pacar, putus dari pacar, perceraian, kantor baru, frustrasi karena kemacetan yang ditemui di setiap sudut Jakarta (yang juga dapat menyebabkan *overload*), diskriminasi karena perbedaan etnis atau karena kondisi ekonomi, atau birokrasi yang berbelit – belit seperti saat ditilang dan kita memutuskan untuk tidak "berdamai", kesendirian dan kebosanan juga dapat menyebabkan stres.

Bioecological stress, terdiri atas dua sumber stres yaitu *Ecological stress*, merupakan stres yang disebabkan oleh kondisi lingkungan. Belakangan ini mungkin banyak dari kita yang mengalami stres karena cuaca yang berubah - ubah tidak menentu, asap knalpot angkutan umum yang menderu tanpa ragu di jalan - jalan, panas terik akibat *global warming*, atau bahkan polusi suara dari peraduan antara bunyi deru motor atau bajaj dengan peluit petugas polisi jalan raya, tanpa kita sadari hal - hal ini juga dapat menyebabkan stres.

Biological stress, ialah stres yang disebabkan oleh kondisi fisik rubuh kita. Bagi para wanita *pre menstruation syndrome* atau yang dikenal dengan PMS mungkin merupakan contoh yang paling baik dalam menggambarkan *biological stress*. Kondisi *mood* dan hormon yang naik turun pada periode ini terkadang membawa stress tersendiri. Contoh lainnya seperti proses penuaan yang secara alami kita alami seperti munculnya keriput, alergi, jerawat, asma, atau penyakit bawaan lainnya yang dapat mempengaruhi performa terbaik kita terkadang juga dapat menyebabkan stres bagi kita.

Personality Stress, stres ini disebabkan oleh permasalahan yang dialami dalam diri sendiri. Stres ini dapat muncul disebabkan oleh bagaimana kita memandang segala sesuatu yang ada di sekitar kita (persepsi kita tentang stres bebanyak atau tantangan?), komponen - komponen dari persepsi itu sendiri ialah harga diri, penghormatan terhadap diri sendiri, kecintaan akan diri kita sendiri, serta kepercayaan pada diri kita sendiri. Semakin positif kita memandang diri dan segala tekanan yang ada disekitar kita semakin kecil kemungkinan kita mengalami stres jenis ini.

2.2.3. Reaksi/Gejala Stress

Dr. Hans Selye, seorang Guru Besar *emiritus* (purnawirawan) dari Universitas Montreal dan "penemu" stress, Agrawal (2001: 51-54), memberikan konsep adanya rangkaian reaksi *biokimia* dalam organisme (manusia) terhadap stres yang disebut sebagai Sindrom Adaptasi Umum (*General adaptation Syndrome*), sindrom ini mempunyai tiga tahap, yaitu:

a. Tahap kecemasan (*alarm stage*)

Pada tahap ini mobilisasi permukaan yang digunakan oleh badan untuk menghadapi tantangan dari penekanan. Jika penekanan itu diketahui, maka otak mengirim biokemis kepada seluruh badan. Pada tahap kecemasan ini ditandai dengan berdebar-debar jantung, tekanan darah naik, biji mata membesar, otot tegang dan lain-lain. Tahap ini biasanya tidak berlangsung lama (dalam beberapa detik sampai beberapa hari).

b. Tahap perlawanan (*resistance stage*)

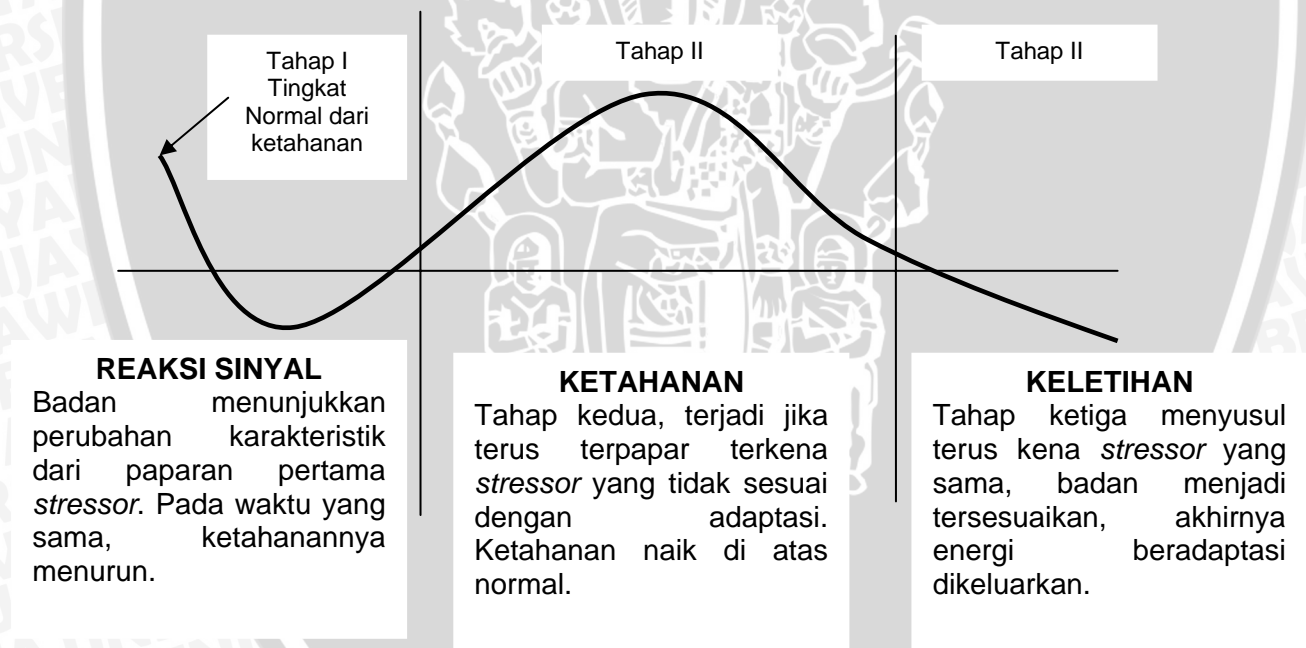
Tahap ini merupakan tahap perlawanan terhadap faktor-faktor yang menimbulkan stres/berusaha untuk menghindari dan melakukan perbaikan terhadap adanya kerusakan. Tubuh kemudian mengembangkan suatu penyesuaian terhadap keadaan stres. Adapun

tanda-tanda memasuki tahap ini adalah kelelahan, kegelisahan dan ketegangan. Perlawanan terhadap stres ini sering menimbulkan kecelakaan, pengambilan keputusan yang kurang baik dan sakit-sakitan.

c. Tahap kelelahan (*exhaustion stage*)

Tahap ini merupakan tahap kesanggupan manusia untuk mengadakan perlawanan sampai batas-batas tertentu. Jika faktor-faktor yang menimbulkan stres berlangsung lama, maka tahap perlawanan digantikan dengan tahap kelelahan. Hal ini berarti kapasitas untuk mengadakan penyesuaian telah menyusut bahkan mencapai batas sehingga dapat menimbulkan penyakit-penyakit yang sudah beradaptasi, seperti hipertensi, asma, jantung koroner, diabetes dan sebagainya.

Gambar 1. Diagram Sindrom Adaptasi Umum



Sumber :Gibson et. Al. Organisasi. Edisi 8. Jilid I, Binarupa Aksara. Jakarta.1996

Begitu pula menurut Selye (dalam Multahada 2009:3) Dalam model Stres dari Selye, Stres adalah reaksi pertahanan umum badan terhadap suatu stressor. Pokok dasar fisiologi stress adalah perpanjangan pergerakan dari hormon tertentu dan mekanisme system saraf pusat. Dampak dari stress sangat



tergantung pada susunan sifat dasar atau pergerakan badan individu. Sebagai contoh, seseorang memiliki kerentanan pada hati, maka dimungkinkan akan terserang jantungnya, sedangkan seseorang yang memiliki sensitivitas pada perut akan cenderung terkena lambung. *Syndrome* adaptasi umum adalah suatu konsep di mana Selye menggunakan untuk menggambarkan stress. *Syndrome* adaptasi umum terdiri dari kurang lebih tiga tahap: (1) reaksi awal 'alarm'/tanda bahaya (*the initial alarm reaction*), (2) tahap perlawanan (*the resistance phase*), (3) tahap peredaan (*the exhaustion phase*). Pada pertama, yaitu tahap alarm, organisme berorientasi terhadap tuntutan yang diberikan oleh lingkungannya dan mulai menghayatinya sebagai ancaman. Tahap ini tidak dapat bertahan lama. Organisme masuk ke tahap ke dua, tahap *resistance* (perlawanan). Organisme memobilisasi sumber-sumber supaya mampu menghadapi tuntutan. Jika tuntutan berlangsung terlalu lama, maka sumber-sumber penyesuaian mulai habis dan organisme mencapai tahap terakhir, yaitu tahap *exhaustion* (kehabisan tenaga).

2.2.4. Reaksi Negatif Stress

Menurut pendapat Munandar dalam bukunya Psikologi Industry dan Organisasi serta Brecht dalam buku Mengenal Dan Menanggulangi Stres, mengemukakan bahwa: "Stres yang meningkat sampai unjuk-kerja mencapai titik optimalnya merupakan stres yang baik, yang menyenangkan, gejala ini disebut *eustress* (dalam bahasa Yunani awalan *eu* berarti baik), yang berarti stres yang baik.

Dekat, sebelum mencapai titik optimalnya, peristiwanya atau situasinya dialami sebagai tantangan yang merangsang. Melewati titik optimal stres menjadi *distress* (dalam bahasa Yunani awalan *dys* berarti buruk), atau stres yang buruk, peristiwanya atau situasinya dialami sebagai ancaman yang mencemaskan. Dengan *dystress* kita cenderung kewalahan dan kehidupan kita terasa diluar kendali karena kecemasan yang berlebihan, rasa takut, kepanikan dan

keprihatinan tentang betapa mengerikannya perasaan kita" (Munandar, 2001: 375; Brecht, 2000).

Reaksi stres yang paling sering tampak pada seseorang, yang merupakan *dystress* atau "reaksi negatif terhadap stress adalah seperti yang telah dikemukakan oleh Robbins (2001: 305), bahwa ada tiga kategori umum reaksi/gejala stress yaitu: gejala fisiologis, psikologis dan perilaku, sebagai berikut:

a. Gejala fisiologis/fisik (dampak negatif stres secara individu)

- Sakit kepala, migrain
- Gangguan lambung/pencernaan
- Gangguan pernafasan
- Mudah lelah secara fisik (lelah yang tak beralasan)
- Ketegangan otot
- Kanker
- Problem tidur (sulit tidur, terlalu banyak tidur)
- Tekanan darah tinggi
- Tangan lembab
- Penyakit jantung/meningkatnya detak jantung
- Mulut dan kerongkongan kering

b. Gejala psikologis

Perasaan

- Kecemasan, ketegangan
- Bingung
- Gelisah
- Marah
- Sensitif, depresi

- Kehilangan semangat
- Tidak menarik
- Merasa gagal
- Murung
- Lelah mental

Kesulitan dalam:

- Berkonsentrasi
- Berpikir jernih
- Relasi dengan sesama
- Membuat keputusan
- Berkomunikasi dengan efektif

Hilangnya:

- Berkurangnya kepuasan kerja
- Hilangnya kreativitas dan spontanitas
- Gangguan dalam penampilan
- Minat terhadap orang lain (merasa terasing, mengasingkan diri)
- Daya konsentrasi menurun
- Menurunnya fungsi intelektual
- Menurunnya harga diri dan rasa percaya diri
- Hilangnya semangat hidup

c. Gejala perilaku

Di tempat kerja (dampak negatif stres dari segi manajemen):

- Perubahan/penurunan produktivitas dan prestasi
- Kemangkiran
- Kinerja yang menurun
- Semangat kerja menurun

- Komunikasi tidak lancar
- Pengambilan keputusan yang jelek
- Kreativitas dan inovasi berkurang
- Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif
- Meningkatkan frekuensi absensi

Di kehidupan sehari-hari

- Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)
- Kehilangan nafsu makan
- Penurunan berat badan secara drastis
- Meningkatnya kecenderungan perilaku yang beresiko tinggi, seperti ngebut, berjudi dan sebagainya
- Meningkatnya agresifitas
- Kriminalitas
- Penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
- Kecenderungan bunuh diri

Dalam kaitannya dengan dampak terhadap individual dan manajemen, stress kerja akan membawa kerugian finansial yang cukup besar bagi organisasi. Dampak finansial antara lain: kehilangan penghasilan, penurunan produktivitas, biaya penggantian pekerja, cuti sakit, premi asuransi, pengunduran diri lebih dini, kehilangan klien, pencurian dan sabotase (Mitchell, 1987).

2.2.5. Reaksi Positif Stress

Seperti telah dikemukakan di atas, yang dikutip dari pendapat Munandar (2001), bahwa reaksi yang baik/positif terhadap stres dinamakan *eustress*, karena pada tahap ini ketika ada tantangan, ketidakpastian, kecemasan dan tekanan dalam hidup, hal tersebut malah mampu memotivasi kita untuk

melakukan sesuatu, menjadi berhasil dan mencapai hal-hal dalam kehidupan, serta kemampuan untuk memusatkan dan mendorong diri kita agar dapat memberikan sedikit peningkatan. Hal ini senada dengan pendapat Kartini (1985: 267). Menurut pendapat beliau, reaksi positif seseorang terhadap stres adalah sebagai berikut:

1. Mobilisasi dan penambahan kegiatan

Jika seorang karyawan dalam usahanya mengejar karier mengalami rintangan, maka terjadilah *stuwing*/pengumpulan energi. Rintangan tadi dapat menggugah rangsangan untuk memperbesar energi, akal, keuletan, kapasitas dan semua tenaga cadangan untuk menjebol rintangan guna mencari jalan keluar.

2. *Besinnung*

Yaitu menggugah ikhtisar dan memaksa orang untuk berpikir lebih jernih (mengenai masalah sulit yang sedang dihadapi).

3. Resignasi

Yaitu sikap tawakal dan pasrah diri pada Tuhan. Dengan pasrah diri pada sesuatu yang lebih berkuasa, orang lebih berani menghadapi tantangan hidup dengan tekad dan kemauan yang lebih membaja.

4. Kompensasi/substitusi dan tujuan

Jika seorang karyawan gagal dalam sebuah divisi tertentu, maka karyawan itu harus dialihkan ke divisi lain yang lebih sesuai agar kegagalannya dapat terkompensasi.

5. Sublimasi

Yaitu usaha untuk mensubstitusikan/menggantikan kecenderungan-kecenderungan yang egoistis, nafsu-nafsu seks yang animalitis, dorongan-dorongan biologis yang primitif dan aspirasi-aspirasi



sosial yang tidak sehat kepada tingkah laku yang lebih "civilized" (lebih berbudaya dan bias diterima oleh masyarakat).

Pandangan yang lebih menitik beratkan pada respon dalam memandang stress tampaknya lebih menekankan pada individu sebagai penanggungjawab timbulnya stres atas dirinya sendiri. Stres timbul sebagai suatu hasil ketidakseimbangan antara persepsi individu mengenai tuntutan yang dihadapinya.

2.2.6. Reaksi Stres dan Kepribadian Individu

Berdasarkan reaksi terhadap situasi stres, kita dapat membedakan dua tipe orang, seperti yang dikutip Munandar (2001: 399-400); Robbins (2001: 63), dari *Harnold Brunn Institute for Cardiovascular Research* di San Fransisco, menemukan dua pola perilaku ini, masing-masing terdiri dari satu perangkat ciri kepribadian yang majemuk, yaitu tipe A dan tipe B.

Orang dari tipe A digambarkan memiliki derajat dan intensitas yang tinggi untuk ambisi, dorongan untuk pencapaian (*achievement*) dan pengakuan (*recognition*), kebersaingan (*competitiveness*) dan keagresifan. Orang tipe A memiliki paksaan untuk bekerja berlebih, selalu bergelut dengan batas waktu, dan sering menelantarkan aspek-aspek lain dari kehidupan seperti keluarga, kejaran sosial (*social pursuits*), kegiatan-kegiatan waktu luang dan rekreasi (Munandar, 2001).

Tipe A adalah:

1. Selalu bergerak, berjalan dan makan dengan cepat;
2. Merasa tidak sabar dengan kemajuan suatu peristiwa;
3. Bergulat keras untuk memikirkan atau melakukan dua hal atau lebih secara serentak.
4. Tidak dapat mengatasi waktu luang.

5. Terobsesi oleh bilangan, yang mengukur sukses mereka dalam bentuk berapa banyak semua hal mereka peroleh (Robbins, 2001).

Sebaliknya pola perilaku orang tipe B digambarkan sebagai lebih mengganggalkan (*easy-going*) dan santai. Secara relatif bebas dari rasa mendesak, mereka tidak selalu harus berkejar dengan waktu. Karena merasa tidak mempunyai konflik berarti dengan orang lain, mereka merasa lebih sedikit permusuhan (Munandar, 2001).

Tipe B adalah:

1. Tidak pernah merasakan *urgensi* waktu yang diikuti dengan ketidaksabaran;
2. Tidak merasakan perlunya memperagakan atau membahas prestasi mereka kecuali bila paparan semacam itu dituntut oleh situasi;
3. Bermain untuk kesenangan dan santai, daripada untuk memperagakan keunggulan mereka dengan biaya berapapun;
4. Dapat santai tanpa rasa salah (Robbins, 2001).

"Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara kepribadian tipe 'A' dengan berkuasanya (*prevalence*) dan terjadinya (*incidence*) dari sakit jantung koroner (SKJ). Diperkirakan bahwa para tipe 'A' mempunyai kemungkinan tiga kali lebih besar mendapat serangan jantung daripada tipe 'B', (Munandar, 2001). "Tipe A beroperasi pada stres tingkat sedang sampai tinggi", (Robbins, 2001). Menurut Siagian(1995: 148) bahwa "orang yang termasuk tipe 'A' cenderung lebih mudah dihindangi oleh stres ketimbang orang-orang yang termasuk pada tipe 'B'.



2.2.7. Mengelola dan Menanggulangi Stres

Strategi penanganan stres dapat diklasifikasikan pada dua kategori, yaitu pendekatan oleh karyawan sendiri dan pendekatan organisasional. Dalam praktek, kedua strategi ini harus digunakan secara simultan agar dapat mendatangkan hasil maksimal yang diinginkan, baik oleh karyawan sendiri maupun oleh organisasi/perusahaan (Siagian, 1995: 149).

Pendekatan Individual, menurut Siagian (1995), dapat dikatakan bahwa orang pertama dan yang paling bertanggung jawab dalam menghadapi stres adalah yang bersangkutan sendiri. Penelitian serta pengalaman banyak orang membuktikan bahwa berbagai strategi yang efektif untuk ditempuh meliputi: manajemen waktu, olah raga teratur, pelatihan rileks dan memperluas dukungan sosial.

Pendekatan Organisasional. Masih menurut Siagian (1995), penting untuk menyadari bahwa sebagian faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya stres di kalangan karyawan berada pada "wilayah kendali" manajemen, meskipun harus diakui sebagian berada diluar kendali manajemen suatu organisasi. Untuk mengatasi berbagai gejala yang mengakibatkan stres tapi berada pada "wilayah kendali" manajemen, organisasi harus mengambil langkah-langkah tertentu yang dapat mencakup berbagai hal seperti:

- a. Perbaikan proses seleksi dan penempatan.
- b. Penggunaan prinsip-prinsip penentuan tujuan secara realistik.
- c. Rancang bangun ulang pekerjaan (mencegah kebosanan dengan alih tugas, alih wilayah, perikayaan pekerjaan baik secara vertikal/horizontal)
- d. Pengambilan keputusan partisipatif.
- e. Proses komunikasi dan
- f. Program kebugaran

Pendapat yang senada dikemukakan juga oleh Munandar (2001: 402).

Menurut Munandar, pandangan interaktif mengatakan bahwa stress ditentukan oleh faktor-faktor di lingkungan dan faktor-faktor dari individu. Dalam memamanajemeni stress dapat diusahakan untuk:

- 1) Mengubah faktor-faktor lingkungan agar tidak merupakan pembangkit stres
- 2) Mengubah faktor-faktor dalam individu agar :
 - a) Ambang stres meningkat, tidak cepat merasakan situasi yang dihadapi sebagai penuh stress.
 - b) Toleransi terhadap stres meningkat, dapat lebih lama bertahan dalam situasi yang penuh stres, tidak cepat menunjukkan akibat yang merusak dari stres pada badan (secara fisik) dapat mempertahankan kesehatannya.

Pendapat lain dalam mengatasi stres kerja, menurut Rini (2002), adalah sebagai berikut:

Stres kerja sekecil apapun juga harus ditangani dengan segera. Seorang ahli terkenal di bidang kesehatan jiwa, Jere Yates (1979) dalam Rini (2002), mengemukakan ada 8 (delapan) aturan main yang harus diikuti dalam mengatasi stres yaitu:

- Pertahankan kesehatan tubuh anda sebaik mungkin, usahakan berbagai cara agar anda tidak jatuh sakit.
- Terimalah diri anda apa adanya, segala kekurangan dan kelebihan, kegagalan maupun keberhasilan sebagai bagian dari kehidupan anda.
- Tetaplah memelihara hubungan persahabatan yang indah dengan seseorang yang anda anggap paling bisa diajak curhat.

- Lakukan tindakan positif dan konstruktif dalam mengatasi sumber stress anda di dalam pekerjaan, misalnya segera mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan.
- Tetaplah memelihara hubungan sosial dengan orang-orang diluar lingkungan pekerjaan anda, misalnya dengan tetangga atau kerabat dekat.
- Berusahalah mempertahankan aktivitas kreatif di luar pekerjaan misalnya berolahraga atau berekreasi.
- Melibatkan diri dalam pekerjaan-pekerjaan yang berguna, misalnya kegiatan sosial dan keagamaan.
- Gunakan metode analisa yang cukup ilmiah dan rasional dalam melihat atau menganalisa masalah stres kerja anda.

2.3. Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penelitian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* yang berarti bahwa prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Menurut Handoko dalam Tika (2005:121) Mendefinisikan bahwa kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Stoner dalam Tika (2005:121) kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.



Sedangkan menurut Suntoro dalam Tika (2005:121) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut Tika (2005:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan atas pekerjaan selama satu periode pekerjaan tertentu.

2.3.2. Penilaian Kinerja

2.3.2.1. Tujuan Penilaian Kinerja.

Menurut Hariandja (2002:195) arti pentingnya penilaian unjuk kerja secara lebih rinci dikemukakan sebagai berikut:

- Perbaikan unjuk kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi.
- Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- Kepuasan untuk penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.
- Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.

- Perencanaan karir, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai dan menyelaraskannya dengan kepentingan organisasi.
- Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu unjuk kerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
- Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan, yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan jabatan.
- Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada pegawai, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang obyektif berarti meningkatkan perlakuan yang adil bagi pegawai.
- Dapat membantu masalah pegawai yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian untuk kerja atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya unjuk kerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.
- Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumberdaya manusia, yaitu dengan diketahuinya unjuk kerja pegawai secara keseluruhan, ini akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumberdaya manusia berjalan dengan baik atau tidak.

2.3.2.2 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja (*Job measurement*) dilakukan sebagai upaya untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja karyawan. Hasil dari pengukuran ini akan menjadi catatan tersendiri dalam memberikan penilaian terhadap kinerja masing-masing karyawan. Dalam pelaksanaannya terhadap pertimbangan-pertimbangan yang dipakai sebagai acuan proses pengukuran.

Dharma dalam Anwar (2007:18) menyatakan bahwa pengukuran kinerja mempertimbangkan :

1. Kuantitas, yaitu produk yang mampu dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu produk yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan produksi sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan.

Sedangkan Bernardin dan Russel dalam Anwar (2007:18) menyebutkan adanya 6 kriteria primer untuk mengukur kinerja yaitu :

1. *Quality*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
2. *Quantity*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
3. *Timeliness*, tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost of effectiveness*, sejauh mana tingkat penerapan sumberdaya manusia, keuangan, teknologi, dan material yang mampu dioptimalkan.
5. *Need of supervision*, sejauh mana tingkatan seorang karyawan untuk bekerja dengan teliti tanpa adanya pengawasan yang ketat dari supervisor.
6. *Interpersonal input*, sejauh mana tingkatan seorang karyawan dalam pemeliharaan harga diri, nama baik dan kerjasama, diantara rekan kerja dan bawahan.

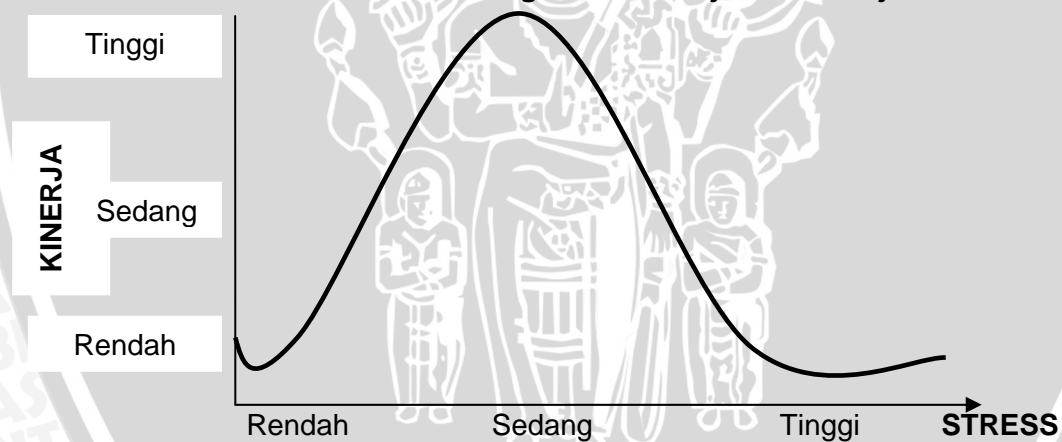
2.4. Hubungan Stress Kerja dan Kinerja

"Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang" (Handoko, 2001: 200). Stres yang terlalu besar (*hyper stress*) dapat mengancam kemampuan seseorang untuk

menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala-gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja, sehingga pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja. Pada kenyataannya stres dapat bersifat membantu, meningkatkan, menyenangkan (*eustress*) dan dapat juga bersifat merusak, mengancam, mencemaskan (*dystress*) (Munandar, 2001: 375), sehingga stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu kinerja. Memang stres pada tingkat tinggi (*hyperstress*) akan berpengaruh pada kinerja, tetapi kinerja akan menurun sebagai akibat stress yang mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Seperti yang diungkapkan oleh beberapa penulis, Higgins berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stress kerja dan kinerja, dalam Umar (2003: 265). Hubungan itu dapat dilihat dari gambar 2 sebagai berikut:

Gambar 2. Hubungan Stres Kerja dan Kinerja



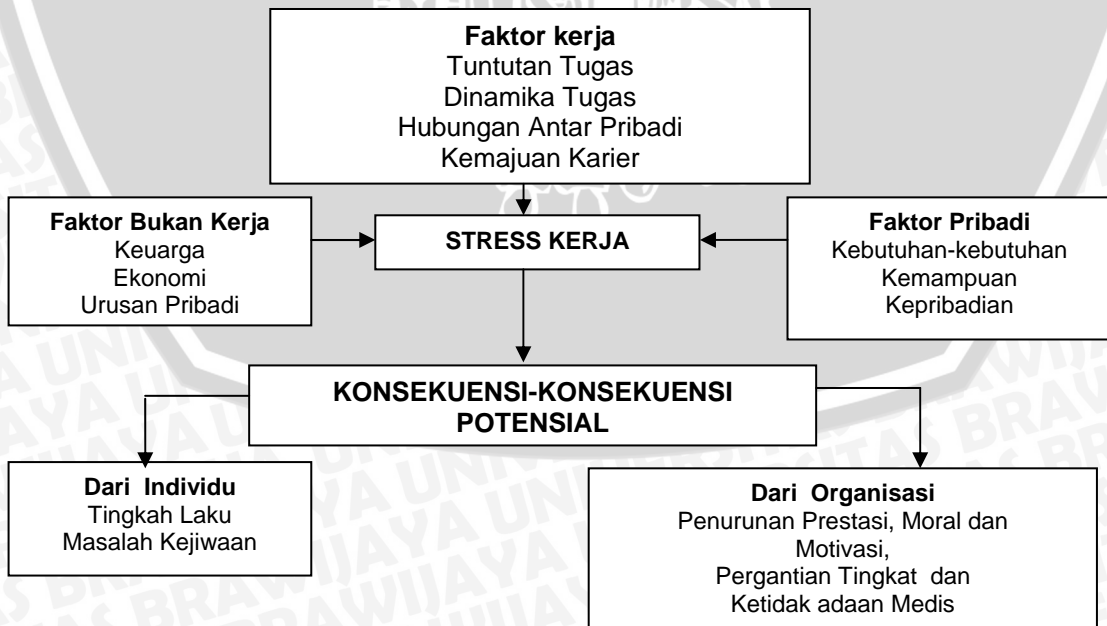
Sumber: Munandar (2001: 375)

U terbalik diatas dapat dinyatakan bahwa bila tidak ada stress/*hypostress*, maka tantangan-tantangan kerja tidak ada dan akibatnya kinerja juga rendah. Makin tinggi stress yang muncul karena tantangan kerja yang juga bertambah, maka akan mengakibatkan kinerja juga bertambah/cenderung naik, karena stress dapat membantu karyawan untuk mengeluarkan segala sumberdayanya dalam memenuhi berbagai persyaratan/kebutuhan kerja. Pada taraf ini, stress dapat

membantu untuk memberikan dorongan dalam pelaksanaan kerja mereka dan stress dapat memberikan rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan pekerjaan mereka. Di sini stress bersifat membangun, meningkatkan konstruktif, menyenangkan atau *Eustress*.

Apabila stres sudah mencapai puncak, bila ada tambahan tantangan kerja, maka cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Sehingga apabila stres terlalu besar/*hyperstress*, maka kinerja menurun karena stres akan mengganggu pelaksanaan kerja karyawan. Pada tingkat ini, stres bersifat merusak/*destructive*, mengancam, mencemaskan atau *dystress*. Karyawan jadi kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sering sakit dan tidak kuat lagi bekerja, mudah putus asa, keluar/melarikan diri dari pekerjaan dan pada akhirnya diberhentikan dari pekerjaan mereka.

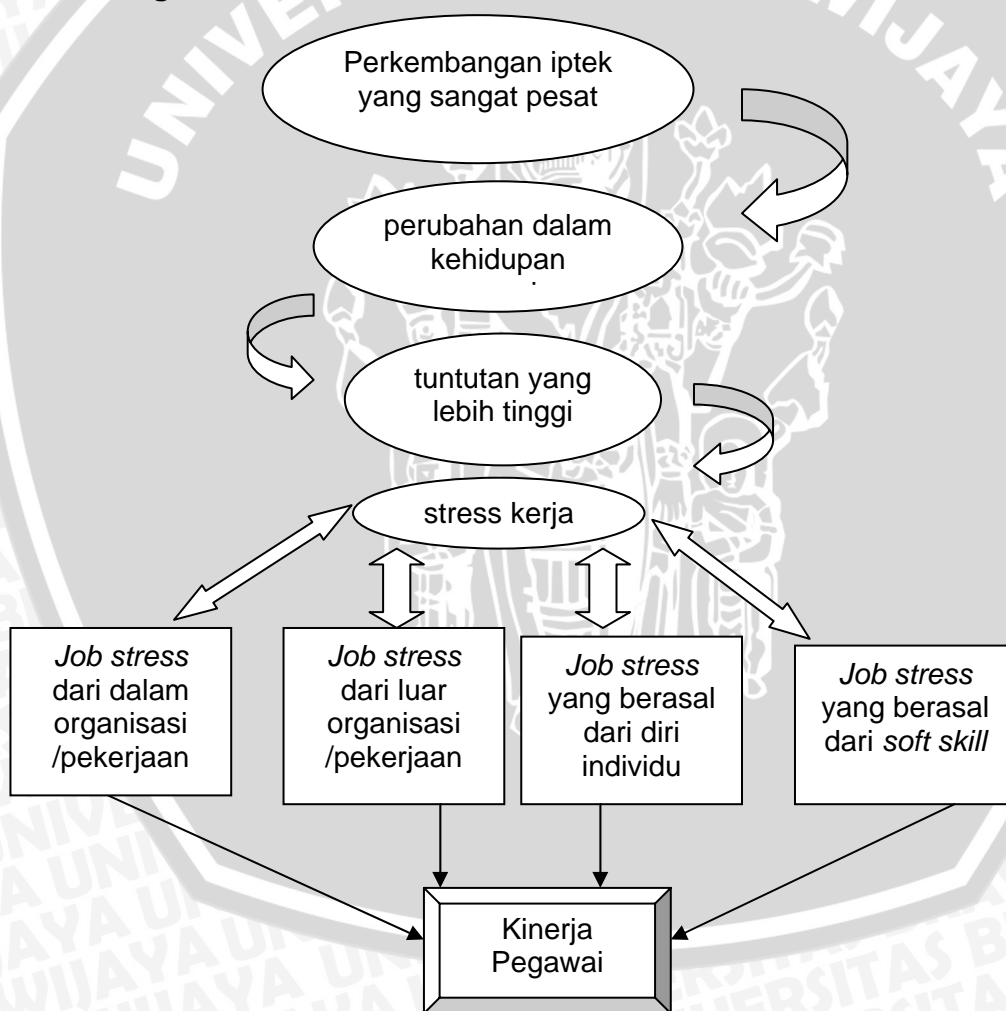
Gambar 3.
Tiga Kategori dari Sumber-sumber stress



Sumber : Schemrehorn, John. R. *Managing Organization Behavior*. John Willey and Sons, Toronto, 1991, p. 529.

Schemrehorn memberi tiga aspek stress yang ditengarai mempengaruhi kinerja karyawan/ pegawai, yaitu: faktor pekerjaan, non-pekerjaan, dan personal. Dapat dilihat bahwa stress dapat mengakibatkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menurunnya kinerja sampai penurunan motivasi. Bila stres tidak dapat ditanggulangi, maka akan mengakibatkan "burn out" yaitu suatu kondisi dimana karyawan kehilangan daya kreasi dan energi untuk melaksanakan tugasnya. Keadaan tersebut rentan memicu timbulnya tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan seperti pemogokan, demonstrasi dan sebagainya.

2.5 Kerangka Berfikir



Gambar 4. Kerangka berfikir



2.6. Hipotesis

Sebelum menentukan hipotesis, perlu dirumuskan anggapan dasar atau postulat, seperti yang dinyatakan oleh Prof. Dr. Winarno Surakhmad M.Sc, Ed., dalam Arikunto (2002: 58), "Agar ada dasar berpijak yang kukuh bagi masalah yang sedang diteliti; untuk mempertegas variabel yang menjadi pusat perhatian; guna menentukan dan merumuskan hipotesis". Adapun anggapan dasar penulis, yang digunakan sebagai hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H_1 :

1. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan/serentak dari faktor stress kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Ada pengaruh yang signifikan secara Parsial dari faktor stress kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Ada pengaruh yang signifikan secara Dominan dari faktor stress kerja terhadap kinerja pegawai.

H_0 :

1. Tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan/serentak dari faktor stress kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Tidak ada pengaruh yang signifikan secara Parsial dari faktor stress kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Tidak ada pengaruh yang signifikan secara Dominan dari faktor stress kerja terhadap kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di DKP (Dinas Kelautan Dan Perikanan) Kab. Malang, Propinsi Jawa Timur. Adapun waktu pelaksanaan Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei sampai Juli 2010 di Jl. Trunojoyo No.66A Kepanjen Malang.

3.2 Objek penelitian

Objek penelitian hanya pada bidang Manajemen Sumberdaya Manusia, yaitu stress kerja, faktor-faktor yang mempengaruhinya serta kinerja pegawai. Pada penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang, Propinsi Jawa Timur. Penelitian ini membahas permasalahan bidang Manajemen Sumberdaya Manusia mengenai Stress kerja (*job stress*) dan variabelnya (dalam organisasi, luar organisasi, individu dan *soft skill*) terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang.

3.3 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan data melalui survei. Menurut Nazir (2002), deskriptif kuantitatif adalah analisa data yang sifatnya kuantitatif yakni berdasarkan perhitungan-perhitungan dan statistik. Deskriptif kualitatif adalah analisa data yang sifatnya kualitatif tanpa menggunakan perhitungan-perhitungan.

Penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai proses pemecahan masalah yang diselidiki dengan melukiskan keadaan subyek dan obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau bagaimana adanya. Pelaksanaan metode penelitian deskriptif tidak terbatas sampai pada

pengumpulan dan penyusunan data, tetapi meliputi analisis dan interpretasi tentang data tersebut, selain itu semua yang dikumpulkan memungkinkan menjadi kunci terhadap apa yang diteliti (Nurhasyim,2003).

3.4 Sumber dan Jenis Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Menurut Arikunto (1998:114), Apabila peneliti menggunakan kuisisioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti baik pertanyaan tertulis maupun pertanyaan lisan. Apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya bisa berupa benda, gerak, atau proses sesuatu.

Untuk mengetahui sumber data, terlebih dahulu perlu diketahui jenis data yang digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti", (Umar, 2003: 100). Data primer dalam penelitian ini adalah: kegiatan operasional perusahaan dan gambaran karyawan dalam perusahaan, menyangkut kondisi kerja, stress kerja dan kinerjanya.

Adapun sumber dari data primer adalah pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang. Untuk mengumpulkan data primer dipergunakan metode survei, observasi, dan wawancara.

- Metode Survei : Informasi diperoleh melalui permintaan keterangan-keterangan kepada pihak yang memberikan keterangan/jawaban (responden). Datanya berupa jawaban-jawaban atas pertanyaan-

pertanyaan yang diajukan. Disebut juga *questionnaire method*, karena untuk memperoleh data itu biasanya diajukan serentetan pertanyaan-pertanyaan yang tersusun dalam suatu daftar. Hasil survei sebagian bergantung pada kerja sama dan kecakapan responden sebagai yang dapat mempengaruhi proses survei, sehingga besar keungkinannya akan termasuk kesalahan-kesalahan. Tetapi dengan metode survey dapat diperoleh fakta-fakta yang tidak bisa diamati, keterangan pada masa lalu yang belum dicatat, bahkan opini dan motif yang mungkin sangat penting bagi pemecahan masalah (Marzuki, 1982: 58).

- Metode Observasi: Dengan metode ini orang melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala/fenomena yang diselidiki. Jadi tanpa mengajukan pertanyaan-pertanyaan meskipun obyeknya orang. Dibandingkan dengan metode survey, observasi lebih obyektif. Apabila pencatatan dilakukan dengan bantuan alat-alat seperti pemotret, alat perekam suara, pencatat kecepatan, dan sebagainya, maka observasi demikian disebut metode mekanis (*mechanical observation*). Catatan yang dikumpulkan lebih teliti tetapi terbatas pada gejala sejenis (Marzuki, 1982: 58).
- Wawancara: Wawancara adalah tanya-jawab dengan seseorang untuk mendapatkan keterangan atau pendapatnya tentang suatu hal atau masalah. Orang yang mewawancarai dinamakan pewawancara (*interviewer*) dan orang yang diwawancarai disebut juga responden. Seperti percakapan biasa, wawancara adalah pertukaran informasi, opini, atau pengalaman dari satu orang ke orang lain. Dalam sebuah percakapan, pengendalian terhadap alur diskusi itu bolak-balik beralih dari satu orang ke orang yang lain. Meskipun demikian, jelas bahwa

dalam suatu wawancara si pewawancara adalah yang menyebabkan terjadinya diskusi tersebut dan menentukan arah dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan (Arismunandar,2006).

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang cara pengumpulannya bukan diusahakan sendiri oleh pihak peneliti tetapi diperoleh dari pihak lain, misalnya diambil dari biro statistik, dokumen perusahaan, surat kabar, dan publikasi lainnya (Marzuki, 1982:55). Jenis data sekunder yang diambil meliputi: Keadaan umum lokasi penelitian (keadaan topografi dan geografi), dan keadaan penduduk yang didapatkan dari kantor wilayah setempat.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indirantoro, 2002: 155). Sedangkan menurut Arikunto (2002: 108) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Umar berpendapat bahwa. "Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel". Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang, Propinsi Jawa Timur.

3.5.2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Surakhmad (2008), apabila ukuran populasi kurang dari 100 maka jumlah sampel sekurang-kurangnya 50% dari jumlah populasi. Apabila diketahui populasi Dinas Kelautan Dan Perikanan sebanyak 40 orang maka:

$$\begin{aligned}\text{Jumlah Sampel} &= 50\% \times \text{jumlah populasi yang diketahui} \\ &= 50\% \times 40 \text{ orang} \\ &= 20 \text{ orang}\end{aligned}$$

Berdasarkan rumus diatas pada penelitian ini sampel yang digunakan untuk Dinas Kelautan Dan Perikanan adalah 20 orang.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan teknik pemilihan sampel Acak Berdasarkan Strata Secara Proporsional (*Proportional Stratified Random Sampling*), seperti yang dikemukakan oleh Indriantoro (2002: 125; 133), bahwa pemilihan sampel secara acak dapat dilakukan dengan terlebih dahulu mengklasifikasi suatu populasi ke dalam sub-sub populasi, yang berdasarkan karakteristik tertentu dari elemen populasi. Dasar yang digunakan untuk stratifikasi sub populasi dipertimbangkan aspek relevansinya dengan tujuan penelitian, sehingga peneliti menggunakan stratifikasi berdasarkan tingkat pendidikan. Peneliti memilih teknik *Proportional Stratified Random Sampling* karena sampel yang representative merupakan faktor yang penting dalam penelitian; hasil yang diharapkan dari penelitian adalah menekankan perbedaan antar kelompok dengan jumlah elemen setiap kelompok tidak sama.

3.6 Batasan Penelitian, Konsep, Variabel dan Definisi Operasional

3.6.1 Batasan Penelitian

Batasan Penelitian perlu dilakukan, agar tidak terjadi penelitian yang menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, batasan penelitian yang digunakan adalah:

a) Stress kerja

Job stress/Stres pekerjaan merupakan suatu keadaan dimana seseorang individu mengalami tekanan yang diakibatkan karena orang tersebut tidak mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungannya dan kondisi ini dapat berpengaruh kepada fisik dan mental. Dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat menjadi penyebab munculnya stres, antara lain dapat berasal dari :

1. Dalam organisasi, yang dapat berupa masalah pekerjaan, masalah dengan kelompok kerja/rekan kerja, dan masalah dengan atasan.
2. Luar organisasi, yang bisa meliputi masalah dalam lingkungan kerja, masalah lingkungan tempat tinggal dan masalah jalur transportasi menuju kantor.
3. Individu, yang dapat bersumber dari kepribadian individu, masalah kesehatan, masalah keluarga, dan masalah keuangan.
4. *Soft skill*, yang terdiri dari masalah kurangnya menjaga ibadah, masalah kurangnya pengetahuan agama, masalah kurangnya amal.

b) Kinerja

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi. Tika (2005:121). Adapun parameter untuk mengukur variabel kinerja ini adalah:

1) Waktu dalam bekerja

adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

2) Kualitas kerja

Bagaimana kualitas diri individu dalam menyelesaikan tugas menurut standar perusahaan/ instansi. Hal ini mencakup penyelesaian pekerjaan, ketelitian, dan kerapian dalam bekerja.

3) Kerjasama dengan rekan kerja

Bagaimana seorang pegawai dapat melakukan pekerjaan yang dibebankan dengan bekerja bersama rekan kerja, untuk meningkatkan hubungan antar kerja dan kinerja pegawai. Hal ini meliputi bekerjasama lebih baik, keringanan dalam bekerja dengan rekan kerja.

3.6.2 Konsep

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989: 33), konsep adalah istilah yang khusus untuk menggambarkan secara tepat fenomena yang hendak diteliti. Melalui konsep diharapkan peneliti dapat menyederhanakan pemikirannya dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan satu sama lain. Agar konsep-konsep dapat diteliti, maka harus dioperasionalkan dengan cara menjabarkannya menjadi variabel tertentu, dan konsep dalam penelitian ini adalah:

a) Stress kerja

Stress kerja adalah keadaan fisik dan mental/emosional karena tubuh kita berespon terhadap tuntutan, tekanan dan gangguan yang ada di sekitar kita.

b) Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

3.6.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis, variabel didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau subyek yang mempunyai "variasi" antara satu orang dengan orang yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain (Hatch dan Farhady dalam Abe, 2009). Adapun variabel yang diukur dalam penelitian ini meliputi 2 jenis variabel yaitu:

- Variabel Independen (Variabel Bebas): Variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya variabel dependen. Dalam penelitian

ini yang menjadi variabel independen adalah Stress kerja meliputi: Dalam organisasi, Luar organisasi, Individu dan *soft skill*.

- Variabel Dependen (Variabel Terikat): Variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai

Variabel penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok obyek yang diteliti, dimana variabel mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok tersebut. Berdasarkan konsep diatas, maka definisi dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah seperti yang ada pada Tabel 1 dan Tabel 2 berikut:

Tabel 1. Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
stress kerja	stress kerja dari dalam organisasi/pekerjaan(X_1)	1. Masalah Pekerjaan	Masalah Pekerjaan
		2. Masalah Rekan Kerja	Masalah Rekan Kerja
		3. Masalah Dengan Atasan	Masalah Dengan Atasan
	stress kerja dari luar organisasi/pekerjaan(X_2)	1. Masalah Pada Lingkungan Tempat Bekerja	Masalah Pada Lingkungan Tempat Bekerja
		2. Masalah Pada Lingkungan Tempat Tinggal.	Masalah Pada Lingkungan Tempat Tinggal.
		3. Masalah Kondisi Jalur Transportasi	Masalah Kondisi Jalur Transportasi
stress kerja yang berasal dari diri individu (X_3)	1. Masalah Kepribadian	Masalah Kepribadian	

stress kerja yang berasal <i>Soft skill</i> (X ₄)	2. Masalah Kesehatan	Masalah Kesehatan
	3. Masalah Keluarga	Masalah Keluarga
	4. Masalah Keuangan	Masalah Keuangan
	1. Masalah Kurangnya Menjaga Ibadah	Masalah Kurangnya Sembayang
	2. Masalah Kurangnya Pengetahuan Agama	Masalah Kurangnya Membaca Kitab Suci
	3. Masalah Kurangnya Amal	Masalah Kurangnya Amal

Tabel 2. Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian (lanjutan)

Konsep	Variabel	Indikator	Item
KINERJA	Kinerja Pegawai(Y)	1. Waktu kerja Dalam	<ul style="list-style-type: none"> • Hadir tepat pada waktunya • Mengerjakan pekerjaan tepat pada waktunya • Mengerjakan pekerjaan tidak melebihi batas waktu.
		2. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Penyelesaian pekerjaan dengan baik • Bekerja dengan teliti • Bekerja dengan rapi
		3. Kerjasama Dengan Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerjasama dengan hasil maksimal • Beban kerja yang ringan saat bekerja dengan rekan kerja

3.6.4 Definisi Operasional

Menurut Marzuki (2005:45), Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang dapat diamati. Dari definisi operasional tersebut dapat ditentukan alat pengambilan data yang cocok dipergunakan. Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Stress kerja (X)

 - stress kerja dari dalam organisasi/pekerjaan(X_1)

X1.1: Masalah Pekerjaan.

X1.2: Masalah RekanKerja.

X1.3: Masalah Dengan Atasan

- stress kerja dari luar organisasi/pekerjaan(X_2)

X2.1: Masalah Pada Lingkungan Tempat Bekerja

X2.2: Masalah Pada Lingkungan Tempat Tinggal..

X2.3: Masalah Kondisi Jalur Transportasi.

- stress kerja yang berasal dari diri individu (X_3)

X3.1: Masalah Kepribadian.

X3.2: Masalah Kesehatan.

X3.3: Masalah Keluarga.

X3.4: Masalah Keuangan

- *Soft skill* (X_4)

X4.1: Masalah Kurangnya Menjaga Ibadah.

X4.2: Masalah Kurangnya Pengetahuan Agama.

X4.3: Masalah Kurangnya Amal.

2. Kinerja pegawai (Y)

Y1: Waktu Dalam kerja.

Y2: Kualitas Kerja

Y3: Kerjasama Dengan Rekan Kerja.

3.7 Pengukuran Variabel Penelitian

Kuisisioner dengan skala Likert adalah instrumen yang umumnya digunakan untuk mengukur opini atau persepsi responden berdasarkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan. Skala yang dikembangkan oleh Rensis Likert ini biasanya memiliki 5 atau 7 kategori peringkat dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Data yang dihasilkan dari instrumen penelitian berskala Likert merupakan data ordinal (Purwanto dan Sulistyastuti, 2007).

Pada Penelitian ini menggunakan skala likert dengan 5 kategori peringkat. Adapun kelima kategori peringkat tersebut adalah:

1= sangat tidak setuju

2= tidak setuju

3= ragu-ragu

4= setuju

5= sangat setuju

3.8 Pengujian Instrumen Pengumpul Data (Kuisisioner)

Menurut Arikunto dalam Nurhasyim (2003), instrumen yang baik untuk memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan reliable, pembuatan instrumen harus dilandasi dengan kajian pustaka. Karena kuisisioner sebagai instrumen pengumpul data dalam penelitian ini perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

3.8.1 Uji instrumen Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara variabel atau item dengan skor total variabel. Cara mengukur validitas konstruk yaitu dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*.

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendah validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Arikunto, 2002).

Validitas menunjukkan sejauh mana skor/ nilai / ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran / pengamatan yang ingin diukur. Validitas pada umumnya dipermasalahkan berkaitan dengan hasil pengukuran psikologis atau non fisik. Berkaitan dengan karakteristik psikologis, hasil pengukuran yang diperoleh sebenarnya diharapkan dapat menggambarkan atau memberikan skor/ nilai suatu karakteristik lain yang menjadi perhatian utama. Macam validitas umumnya digolongkan dalam tiga kategori besar, yaitu validitas isi (*content validity*), validitas berdasarkan kriteria (*criterion-related validity*) dan validitas konstruk. Pada penelitian ini akan dibahas hal menyangkut validitas untuk menguji apakah pertanyaan-pertanyaan itu telah mengukur aspek yang sama. (Agung dalam Suhermin, 1997).

Pada penelitian kali ini dipergunakan validitas konstruk. Validitas Konstruk/Teoretik Adalah seberapa besar derajat tes mengukur konstruk hipotesis yang dikehendaki untuk diukur. Konstruk adalah peragai yang tidak

dapat diamati, yang menjelaskan perilaku. Menguji validitas konstruk mencakup uji hipotesis yang deduksi dari suatu teori yang mengajukan konstruk tersebut (Lussy, 2008). Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara variabel/item dengan skor total variabel. Cara mengukur validitas konstruk menurut suhermin (1997), yaitu dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum_{i=1}^N x_i y_i) - (\sum_{i=1}^N x_i)(\sum_{i=1}^N y_i)}{\sqrt{[N \sum_{i=1}^N x_i^2 - (\sum_{i=1}^N x_i)^2][N \sum_{i=1}^N y_i^2 - (\sum_{i=1}^N y_i)^2]}}$$

Dimana:

r : koefisien korelasi *product moment* (selang kepercayaan 95%)

X : skor tiap pertanyaan/ item

Y : skor total

N : jumlah responden

Untuk mengetahui kevalidan suatu instrumen yaitu dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel). Jika r hitung $>$ r tabel maka instrumen dikatakan valid. Menurut Sugiyono dalam Arifiyanti (2009), suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi positif dan besarnya 0,3 lebih.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:140). Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Menurut Lussy (2008), Reliabilitas merujuk pada konsistensi skor yang dicapai oleh orang yang sama ketika mereka diuji-ulang dengan tes yang sama pada kesempatan yang berbeda, atau dengan seperangkat butir-butir ekuivalen (*equivalent items*) yang berbeda, atau di bawah kondisi pengujian yang berbeda.

Dalam penelitian ini teknik untuk menguji reliabilitas yaitu dengan reliabilitas belah dua. Dimana reliabilitas belah dua ini diukur dengan menentukan hubungan antara skor dua paruh yang ekuivalen suatu tes, yang disajikan kepada seluruh kelompok pada suatu saat. Karena reliabilitas belah dua mewakili reliabilitas hanya separuh tes yang sebenarnya, rumus Spearman-Brown dapat digunakan untuk mengoreksi koefisien yang didapat (Lussy,2008).

Menurut Arikunto (2002: 156), Cara mencari reliabilitas untuk keseluruhan item adalah dengan mengoreksi angka korelasi yang diperoleh menggunakan rumus:

$$r_{11} = \frac{2(r_{1/21/2})}{(1 + r_{1/21/2})}$$

Dimana :

- r_{11} : angka reliabilitas keseluruhan item
- $r_{1/21/2}$: r_{xy} yang disebutkan sebagai indeks korelasi antara dua belahan instrumen.

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:140), Alat ukur dikatakan reliabel jika alat tersebut dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama, selain itu reliabilitas merupakan syarat bagi validitas suatu penelitian. Nilai instrumen tidak reliabel maka dengan sendirinya tidak valid. Koefisien reliabilitas dapat diperoleh dengan menggunakan *Alpha Crobrach* dari tiap instrumen pada suatu variabel.

Menurut Neisha dalam Arifyanti (2009), suatu instrumen dalam variabel dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan (*Cronbrach Alpha*) sebesar 0,60 atau lebih.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan parameter-parameter estimasi dari model dinamis yang dipakai, dalam penelitian ini digunakan metode penaksiran OLS (*Ordinary Least Square*). Penggunaan metode ini disertai dengan asumsi-asumsi yang mendasarinya. Asumsi-asumsi tersebut adalah:

a. Uji Normalitas

Menurut Dajan (1986), Distribusi normal merupakan distribusi teoritis dari variabel random yang kontinyu. Menurut Yuliansah (2009), Kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah kurva normal yang berbentuk simetris. Untuk menguji apakah jenis distribusi normal maka dilakukan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Hipotesis dalam pengujian ini adalah:

$H_0 : F_{(x)} = F_0(x)$, dengan $F_{(x)}$ adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel, dan $F_0(x)$ adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1 : F_{(x)} \neq F_0(x)$ atau distribusi populasi tidak normal.

Pengambilan keputusan:

- Jika Probabilitas $> 0,1$, maka H_0 diterima.
- Jika Probabilitas $< 0,1$, maka H_0 ditolak.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Aliman dalam Yuliansah (2009), Multikolinearitas adalah situasi adanya korelasi variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya. Metode yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas adalah *Tolerance and Value Inflation Factor (VIF)*. *Rule of thumb* yang digunakan sebagai pedoman jika VIF dari suatu variabel melebihi 10, dimana dal ini terjadi ketika nilai R^2 melebihi 0,90 maka suatu variabel dikatakan berkorelasi sangat tinggi. Besarnya VIF dirumuskan sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2 \dot{x}t}$$

Atau

$$VIF = \frac{1}{TOLERANCE}$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi pokok dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Secara matematis asumsi ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$E\left(U \frac{1}{2}\right) = \sigma^2 \quad i = 1, 2, 3, \dots, N$$

Adapun metode yang akan dibahas disini yaitu metode Glejser dalam Yuliansah (2009). Uji Glejser ini dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residuals yang diperoleh yaitu e_i atas variabel X_1 untuk model ini yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

$$|E_1| = \alpha_1 + \alpha_2 \sqrt{x_1} + V_1$$

Ada tidaknya heteroskedastisitas ditentukan oleh nilai α_1 dan α_2 .

3.9 Metode Analisis Data

Untuk dapat mengelola data hasil penelitian maka diperlukan suatu analisis data, karena dengan adanya analisis data maka akan memperoleh kesimpulan yang benar dan dapat dipertanggung jawabkan. Sehingga proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan.

3.9.1 Metode Analisis Data Kualitatif

Metode analisis kualitatif merupakan kajian yang menggunakan data-data teks, persepsi, dan bahan-bahan tertulis lain untuk mengetahui hal-hal yang tidak terukur dengan pasti (*intangible*). Adapun metode yang dipergunakan pada data

kualitatif adalah deskriptif analitis. Deskriptif analitis yaitu metoda penelitian yang melakukan penuturan, analisis dan mengklasifikasikan data dan informasi yang diperoleh dengan berbagai teknik seperti survey, wawancara, observasi, angket, kuesioner, studi kasus, dan lain-lain (Surakhmad dalam Andy, 2009).

3.9.2 Metode Analisis Data Kuantitatif

Adapun metode analisis data yang dipergunakan adalah: Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis Regresi linier berganda merupakan model statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar efektifitas semua variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4) yang mempengaruhi nyata atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Persamaan linier berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana: Y = Variabel terikat yaitu kinerja pegawai

a = intercep (menunjukkan titik potong antara garis regresi dengan sumbu Y)

b_i = Koefisien regresi berganda variabel bebas ke- i

e = *error term*. (*Kodratullah/Kejadian diluar kehendak manusia.*

Manusia sebagai makhluk Allah SWT mempunyai keterbatasan dalam bertindak. Kuasa dan kesempurnaan sepenuhnya adalah takdir Allah SWT sebagai pencipta. Pada penelitian ini error term sering terjadi diluar kehendak manusia.

X_1 = stress kerja dari dalam organisasi/pekerjaan

X_2 = stress kerja dari luar organisasi/pekerjaan

X_3 = stress kerja berasal dari diri induvidu

X_4 = stress kerja berasal dari *soft skill*

3.10 Pengujian Hipotesis

Uji statistik ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji kebenaran dan membuktikan ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Data hasil regresi berganda akan dapat dilihat adanya hubungan dari variabel-variabel bebas, baik secara bersama-sama maupun secara terpisah/parsial. Kemudian untuk melakukan uji atas hipotesis yang telah dirumuskan maka dilakukan pengujian sebagai berikut:

3.10.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dapat dihitung langsung dari data bersamaan dengan koefisien regresinya. Kegunaan dari koefisien determinasi adalah untuk mengukur tingkat ketepatan yang paling baik dari analisis regresi. Jika data observasi dapat tepat pada garis regresi yang diestimasi, maka dikatakan kecocokan sempurna dapat dicapai, dalam hal ini koefisien determinasi akan maksimum, yaitu sebesar 1. Kriteria pengujian, apabila koefisien determinasi sama dengan satu atau mendekati satu maka dianggap baik (Kusnawan,2008).

3.10.2 Uji F

Uji F dipergunakan untuk menguji koefisien secara menyeluruh serta memperkirakan garis dependent atau hubungan linear terhadap variabel-variabel independent secara bersama, apakah hasil regresi yang diperoleh signifikan atau tidak diketahui melalui uji F.

Untuk menghitung koefisien korelasi tersebut maka digunakan rumus:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan: F= Harga F sebagai uji keberartian regresi

R= Koefisien korelasi ganda

K= Jumlah variabel independent

n= Jumlah anggota sampel

Hipotesis statistiknya adalah:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots \beta_n = 0$ dengan kriteria

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti secara bersama-sama tidak satupun variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Nilai kriteria F dengan taraf signifikan $\alpha = 10\%$ pada derajat kebebasan k untuk numerator dan $n-k-1$ untuk denominator (Kusnawan, 2008).

3.10.3 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Alat ini digunakan untuk mengetahui variabel bebas (X) mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat (Y). Pada penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk menghitung koefisien korelasi tersebut dengan rumus:

$$\text{Uji t} = \frac{b}{Sb}$$

Dimana:

b = Koefisien

Sb = Standart Error b

Hipotesis statistiknya adalah:

$H_0 = \beta_0 = 0$

$H_a = \beta_i \neq 0$

Dengan kriteria:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya secara parsial variabel bebas akan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Nilai kriteria dengan taraf signifikan $\alpha = 10\%$ pada derajat kebebasan k untuk numerator dan $n-k-1$ untuk denomirator (Kusnawan,2008).

3.10.4 Uji Dominan

Menurut Gujarati dalam Yuliansah (2009), berdasarkan nilai koefisien regresi *standardized* tertinggi, uji dominan dapat diuji dengan melihat nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel, dimana variabel yang memiliki koefisien regresi *standardized* tertinggi atau terbesar merupakan variabel yang dominan.



IV. KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Geografis dan Topografis

4.1.1 Letak Geografis

Kecamatan Kepanjen merupakan salah satu wiiayah Kabupaten Malang dimana dulunya merupakan wiiayah Pembantu Bupati di Kepanjen, dan pada saat ini Kecamatan Kepanjen dipersiapkan sebagai ibukota Kabupaten Malang dengan pertimbangan konstelasi regional yang lebih luas serta memperhatikan beberapa aspek akan peran dan fungsi dari Kota Kepanjen terhadap Wiiayah kabupaten Malang. Hal ini didukung oleh keberadaannya Kantor / Dinas / Badan / Lembaga level Tingkat Kabupaten Malang dan ditingkatkannya ketersediaan infrastruktur wilayah pendukung terwujudnya Kepanjen sebagai Ibukota Kabupaten Malang .

Kecamatan, Kepanjen merupakan salah satu wiiayah Kabupaten Malang yang terletak di sebelah Selatan Kota Malang dengan jarak ± 18 KM. Kecamatan Kepanjen terletak pada titik koordinat $112^{\circ} 17' 10, 9'' - 112^{\circ} 57' 00''$ Bujur Timur dan $7^{\circ} 44' 55,11'' - 8^{\circ} 26' 34, 45''$ Lintang Selatan.

Batas-batas wilayah Kecamatan Kepanjen :

- Sebelah Utara Kecamatan Pakisaji;
- Sebelah Timur Kecamatan Gondanglegi dan Bululawang;
- Sebelah Selatan Kecamatan Pagak;
- Sebelah Barat Kecamatan Kromengan dan Ngajum.

Kecamatan kepanjen mempunyai luas Wiiayah 4.469,683 Ha dengan wiiayah Administrasi meliputi 18 Desa/Kelurahan yang terdiri dari:

- Wilayah Kelurahan : 4 Kelurahan;
- Wilayah Desa : 14 Desa;

- Dusun : 38 Dusun;
- RW : 77 RW;
- RT : 467 RT.

Untuk lebih jelas tentang kondisi geografis dan administrasi Kecamatan Kepanjen dapat digambarkan dalam Peta Kecamatan Kepanjen pada lampiran 1.

4.1.2 Keadaan Topografis

Secara Topografis wilayah Kecamatan Kepanjen, sebagian besar merupakan dataran yang rata-rata kemiringan tanahnya berkisar antara 0-10%, hanya bagian di sekitar Derah Aliran Sungai yang kondisinya curam dengan rata-rata kemiringan tanahnya 30-40 %. Ketinggian dataran Kepanjen rata-rata \pm 350 m diatas permukaan air laut. Jenis tanah yang ada yaitu Admiral, Gomosol, Iritasol, dan Mediteran.

4.2 Keadaan Penduduk

4.2.1 Kepadatan Jumlah Penduduk

Kepadatan kotor (*Gross Dencify*) penduduk Kecamatan Kepanjen keadaan, sampai dengan tanggal 31 Desember 2009. Jumlah penduduk Kecamatan Kepanjen keadaan sampai dengan tanggal 31 Desember 2009 adalah 93.142 Jiwa dengan rincian 48.6% atau 45.297 Jiwa Laki-laki dan 51,4% atau 47.845 Jiwa Wanita. Dengan luas wilayah 44,68 Km² maka diperoleh Kepadatan Kotor (*Gross Dencity*) penduduk Kecamatan Kepanjen sebanyak 2.084 Jiwa/ Km². Untuk *Gross Dencity* tertinggi adalah Kelurahan Kepanjen dengan 4.911 Jiwa/ Km², dan yang terendah adalah Desa Mangunrejo dengan 1.077 Jiwa/ Km².

4.2.2 Jumlah Penduduk menurut Pemeluk Agama

Jumlah penduduk Kecamatan Kepanjen keadaan sampai dengan tanggal 31 Desember 2009 Menurut Pemeluk Agama.

Berdasarkan data rekapitulasi jumlah penduduk menurut pemeluk agama yakni penduduk Kecamatan Kepanjen mayoritas beragama islam. Adapun jumlah penduduk usia beragama islam sebanyak 90.329 jiwa atau sekitar 97 % dari jumlah keseluruhan penduduk, kristen, katolik dan protestan sebanyak 2.550 jiwa atau sekitar 2,7%, budha 37 jiwa atau sekitar 0,04%, hindu 226 jiwa atau sekitar 0,24 %.

4.2.3 Jumlah Penduduk menurut Struktur Mata Pencarian

Jumlah penduduk Kecamatan Kepanjen keadaan sampai dengan tanggal 31 Desember 2009 menurut Struktur Mata Pencarian dari data rekapitulasi jumlah penduduk menurut struktur mata pencarian se Kecamatan Kepanjen. Matoritas penduduk Kecamatan Kepanjen bekerja sebagai buruh tani dan petani sebanyak 12.401 jiwa atau sekitar 13,3 % dari keseluruhan jumlah penduduk, selebihnya penduduk Kecamatan Kepanjen bekerja nelayan 59 jiwa atau sekitar 0.06 % dari keseluruhan jumlah penduduk, Pengrajin 331 jiwa atau sekitar 0,35 % dari keseluruhan jumlah penduduk, buruh 5.038 jiwa atau sekitar 5,41 % dari keseluruhan jumlah penduduk, buruh bangunan 4.049 jiwa atau sekitar 4,35 % dari keseluruhan jumlah penduduk, pedagang 5.178 jiwa atau sekitar 5,56 % dari keseluruhan jumlah penduduk, peternak 260 jiwa atau sekitar 0,28 % dari keseluruhan jumlah penduduk, PNS 2.706 jiwa atau sekitar 2,9 % dari keseluruhan jumlah penduduk, ABRI 1.005 jiwa atau sekitar 1,08 % dari keseluruhan jumlah penduduk, swasta 11.793 jiwa atau sekitar 12,66 % dari keseluruhan jumlah penduduk.

4.2.4 Kondisi Perikanan

Sebagian wilayah Kecamatan Kepanjen di pakai sebagai usaha perikanan budidaya ikan air tawar. Total luas lahan yang di gunakan untuk budidaya sebesar 3.500 Ha dengan produksi rata-rata 51.675 benih per tahun. Jenis ikan yang paling besar di produksi adalah gurame dengan produksi rata-rata 50.100 benih per tahun. Wilayah Kecamatan Kepanjen yang di pakai sebagai usaha budidaya adalah Sengguruh dengan komoditi gurame, Jatirejoyoso dengan komoditi gurame, Tegalsari dengan komoditi gurame, Cepokomulyo dengan komoditi lele, Penarukan dengan komoditi tombro. Potensi perikanan darat di kecamatan Kepanjen dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

TABEL 3.
POTENSI PERIKANAN DARAT DI KECAMATAN KEPANJEN

No.	Desa/Kel.	Nama Komoditi	Luas Areal (Ha)	Jumlah Produksi (benih)	Harga Sat(Rp)
1	SENGGURUH	Gurame	200 m ²	25.000 benih	-
2	JATIREJOYOSO	Gurame	1.000 m ²	25.000 benih	-
3	TEGALSARI	Gurame	2.000	100	7.000
4	CEPOKOMULYO	Lele	200	1.500	7.000
5	PENARUKAN	Tombro	100	75	10.000

Sumber: Pemerintah Kabupaten Malang Kecamatan Kepanjen

4.3 Gambaran Umum DKP

Secara geografis Kabupaten Malang terletak antara 112°17'10,90" sampai dengan 122°57'00,00" Bujur Timur dan 7°44'55,11" sampai dengan 8°26'35,45" Lintang Selatan. Sedangkan dilihat dari topografinya terdiri dari gunung-gunung dan perbukitan, gunung-gunung yang mengitari wilayah Kabupaten Malang antara lain Gunung Semeru, Gunung Kelud, Gunung Welirang, Gunung Arjuno dan gunung-gunung lain yang belum dikenal secara nasional.

Kabupaten Malang memiliki luas wilayah 351.456,99 ha dengan batas wilayah sebelah Utara-Timur berbatasan dengan Kabupaten Pasuruan dan Probolinggo, sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Lumajang, sebelah

Selatan berbatasan dengan Samudera Indonesia, sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Blitar, sebelah Barat-Utara berbatasan dengan Kabupaten Kediri, Kabupaten Jombang dan Mojokerto, sedangkan Bagian tengah wilayah Kabupaten Malang dibatasi dengan Kota Malang dan Kota Batu.

Struktur wilayah administrasi pemerintahan Kabupaten Malang terdiri dari 33 kecamatan, 12 kelurahan, 378 desa, 2.953 Rukun Warga (RW) dan 14.352 Rukun Tetangga (RT). Sedangkan jumlah penduduk pada tahun 2009 sebanyak 2.445.965 jiwa atau kepadatan penduduk 745 jiwa/km² (Sumber : BPS Kabupaten Malang).

Salah satu potensi sumberdaya alam di Kabupaten Malang adalah potensi kelautan dan perikanan, hal ini ditunjang oleh perairan pantai sepanjang 85,92 km yang berada di 6 (enam) wilayah kecamatan, yaitu Sumbermanjing Wetan, Donomulyo, Gedangan, Bantur, Ampelgading dan Tirtoyudo. Potensi kelautan dan perikanan di Kabupaten Malang meliputi perikanan tangkap, perikanan budidaya, pengolahan ikan dan potensi sumberdaya kelautan dan pesisir.

4.3.1 Organisasi Dan Tata Kerja

Dinas Kelautan dan Perikanan merupakan unsur pelaksana Otonomi Daerah bidang kelautan dan perikanan. Dinas Kelautan dan Perikanan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Keberadaan Dinas Kelautan dan Perikanan ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah, dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Malang Nomor 18 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Dinas Kelautan dan Perikanan.

- **Tugas dan Fungsi Dinas Kelautan dan Perikanan**

Tugas Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang adalah :

- a) Melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang kelautan dan perikanan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan;
- b) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana uraian di atas, Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Pengumpulan, pengelolaan dan pengendalian data yang berbentuk data base serta analisis data untuk penyusunan program kegiatan;
- b. Perencanaan strategis pada Dinas Kelautan dan Perikanan;
- c. Perumusan kebijakan teknis bidang kelautan dan perikanan;
- d. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang kelautan dan perikanan;
- e. Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang kelautan dan perikanan;
- f. Pelaksanaan, pengawasan, pengendalian serta evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan bidang kelautan dan perikanan;
- g. Pelaksanaan standar pelayanan minimal yang wajib dilaksanakan bidang kelautan dan perikanan;
- h. Penyelenggara kesekretariatan Dinas Kelautan dan Perikanan;
- i. Pembinaan UPTD;
- j. Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan bidang kelautan dan perikanan;
- k. Pengkoordinasian, integrasi dan sinkronisasi kegiatan di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan;
- l. Pelaksanaan kerja sama lembaga pemerintah dan lembaga lainnya.



- **Visi dan Misi**

Visi :

”Terwujudnya pengelolaan sumberdaya kelautan dan perikanan yang berkelanjutan dan berdaya saing untuk kesejahteraan masyarakat”.

Misi :

- ✓ Memberdayakan potensi sumberdaya kelautan dan perikanan secara optimal.
- ✓ Mendorong dan memfasilitasi pengembangan iklim usaha yang kondusif.
- ✓ Mewujudkan SDM kelautan dan perikanan yang berkualitas.
- ✓ Menciptakan kondisi lingkungan sumberdaya kelautan dan perikanan yang aman dan lestari

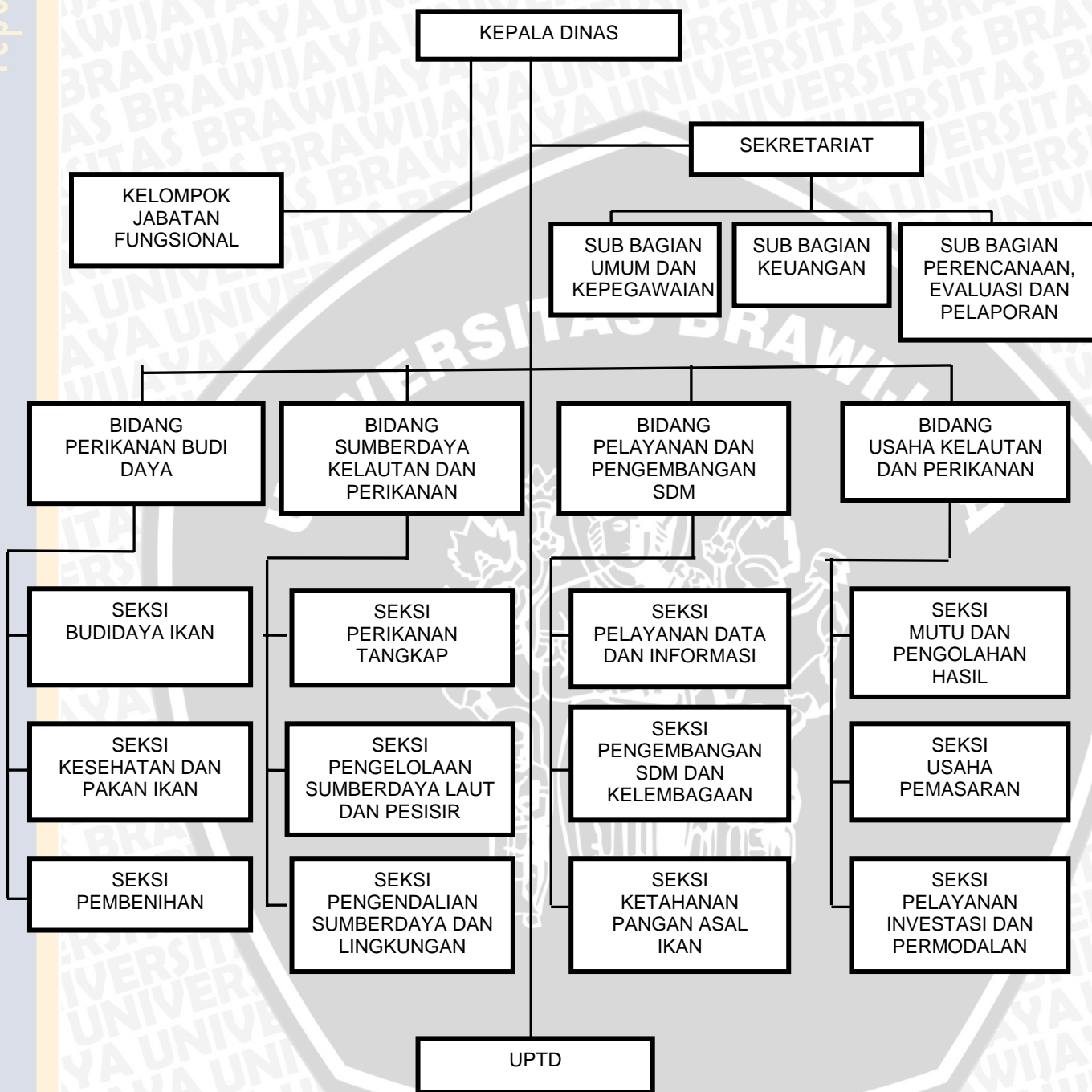
Susunan organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat;
- c. Bidang Perikanan Budidaya;
- d. Bidang Sumberdaya Kelautan dan Perikanan;
- e. Bidang Pelayanan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- f. Bidang Usaha Kelautan dan Perikanan;
- g. UPTD (UPTD Balai Benih Ikan dan UPTD Tempat Pelelangan Ikan)

Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 5.

Bagan Susunan Organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan



Sumber: Profil DKP Kab. Malang 2009



V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Deskripsi Responden

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden dilihat dari jenis kelamin yang dibagi menjadi laki-laki dan perempuan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	16	45,7
2.	Perempuan	19	54,3
Total		35	100

Sumber :Data Primer, 2010

Berdasarkan tabel tersebut dapat bahwa responden yang berjenis kelamin laki - laki sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 45,7% lebih kecil dari pada responden perempuan sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 54,3%. Hal tersebut menyatakan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan berjenis kelamin perempuan.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Gambaran responden dilihat dari segi usia dapat dibagi ke dalam beberapa kelompok usia, antara 21 sampai dengan 30 tahun, 31 sampai dengan 40 tahun, antara 41sampai dengan 50 tahun, antara 51sampai dengan 60 tahun.

Berikut adalah Tabel responden berdasarkan usia:

Tabel 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No.	Kelompok Usia(tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1.	21-30 tahun	9	25,7
2.	31-40 tahun	9	25,7
3.	41 -50 tahun	13	37,2
4.	51 -60 tahun	4	11,4
Total		35	100

Sumber :Data Primer, 2010

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui responden pada usia 41 - 50 lebih banyak jumlahnya sebanyak 13 orang dengan persentase 37,2 % karena pada usia tersebut kinerja pegawai dianggap lebih produktif dan berpengalaman sehingga lebih sering mendapat tekanan baik dari atasan dan rekan kerja yang dapat menimbulkan stress kerja.

b. Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambaran responden dilihat dari pendidikan terakhir dapat dibagi ke dalam beberapa jenjang yaitu SLTA, S1, S2, dan S3. Berikut adalah Tabel responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 6. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1.	SLTA	14	40
2.	Diploma	6	17,1
3.	S1	12	34,3
4.	S2	3	8,6
Total		35	100

Sumber :Data Primer, 2010

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa SLTA dan S1 lebih banyak persentasenya, karena pegawai DKP yang berada pada kantor lebih di dominasi oleh pegawai yang bergelar SLTA dan S1. Hal tersebut bukan berarti kualitas dari pegawai DKP yang rendah melainkan faktor pengalaman dan proses

perekrutan pegawai yang ditentukan oleh pemerintah, khususnya pada badan perikanan.

5.1.2 Distribusi frekuensi Dan Deskripsi Item - Item Variabel Penelitian

a. Distribusi Frekuensi dan Deskripsi Item - Item Variabel Stress Kerja dari Dalam Organisasi (X_1)

Pada bagian ini akan disajikan distribusi frekuensi jawaban responden (konsumen) terhadap item-item pertanyaan masing-masing variabel. Hasil distribusi frekuensi dan deskripsi item-item variabel Stres Kerja dari Dalam organisasi (X_1) ditabulasikan dalam Tabel di bawah ini:

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Item – Item Variabel Stress Kerja dari Dalam Organisasi (X_1)

No.	Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X1.1	3	8,6	11	31,5	1	2,8	19	54,3	1	2,8
2.	X1.2	2	5,7	11	31,4	5	14,3	17	48,6	-	-
3.	X1.3	2	5,7	10	28,6	5	14,3	17	48,6	1	2,8

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 15 For Windows*), 2010

Variabel ini mengukur sejauhmana masalah para pegawai menanggapi pekerjaan, masalah rekan kerja, dan masalah dengan atasan. Dari Tabel 7 diketahui skor yang didapatkan dari jawaban responden variabel X_1 , dimana responden lebih banyak menjawab setuju dengan skor 4. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai setuju adanya stress kerja dari dalam organisasi.

b. Distribusi Frekuensi dan Deskripsi Item - item Variabel Stres Kerja dari Luar Organisasi (X_2)

Hasil Distribusi Frekuensi dan Deskripsi Item - item Variabel Stres Kerja dari Luar Organisasi (X_2) ditabulasikan dalam Tabel di bawah ini:

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Item -item Variabel Stress Kerja dari Luar Organisasi (X_2)

No.	Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X2.1	1	2,8	13	37,2	4	11,5	16	45,7	1	2,8
2.	X2.2	3	5,7	3	5,7	9	25,7	18	51,4	2	8,6
3.	X2.3	3	5,7	9	25,7	6	17,1	13	37,2	4	11,5

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 15 For Windows*), 2010

Variabel ini mengukur masalah kondisi lingkungan kerja, masalah kondisi lingkungan tempat tinggal, dan masalah kondisi jalur transportasi yang dapat menimbulkan stress kerja pada pegawai. Dari Tabel 8 diketahui skor yang didapatkan dari jawaban responden variabel X_2 dimana responden lebih banyak menjawab setuju dengan skor 4. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai setuju adanya stress kerja dari luar organisasi.

c. Distribusi Frekuensi dan Deskripsi Item - Item Variabel Stress Kerja dari Individu (X_3)

Hasil distribusi frekuensi dan deskripsi item-item variabel Stress Kerja dari diri individu (X_3) ditabulasikan dalam Tabel di bawah ini:

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Item Variabel Stress Kerja dari Individu (X_3)

No.	Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X3.1	6	17,1	7	20	2	8,6	20	57,2	-	-
2.	X3.2	2	8,6	15	42,8	1	2,8	16	45,7	1	2,8
3.	X3.3	3	5,7	10	28,6	2	8,6	20	57,2	-	-
4.	X3.4	1	2,8	9	25,7	7	20	12	34,3	6	17,1

Sumber: Data Primer (Output SPSS 15 For Windows), 2010

Variabel ini mengukur masalah kepribadian, masalah kesehatan, masalah kondisi keluarga, dan masalah keuangan yang dapat menimbulkan stress kerja pada pegawai. Dari Tabel 9 diketahui skor yang didapatkan dari jawaban responden variabel X_3 dimana responden lebih banyak menjawab setuju dengan skor 4. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai setuju adanya stress kerja dari Individu.

d. Distribusi Frekuensi dan Deskripsi Item Variabel Stres Kerja dari *Soft skill* (X_4)

Hasil distribusi frekuensi dan deskripsi item-item variabel *Soft skill* (X_4) ditabulasikan dalam Tabel di bawah ini:

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Item Variabel Stres Kerja dari *Soft skill* (X_4)

No.	Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X4.1	2	8,6	5	14,3	1	2,8	8	22,8	19	54,3
2.	X4.2	2	8,6	3	5,7	2	8,6	18	51,4	10	28,6
3.	X4.3	2	8,6	10	28,6	5	14,3	11	31,5	7	20

Sumber: Data Primer (Output SPSS 15 For Windows), 2010



Variabel ini mengukur Kurangnya Menjaga Ibadah, Kurangnya Pengetahuan Agama, Kurangnya Amal yang dapat menimbulkan stress kerja pada pegawai. Dari Tabel 10 diketahui skor yang didapatkan dari jawaban responden variabel X₄ dimana responden lebih banyak menjawab setuju dengan skor 4. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai setuju adanya stress kerja dari Stress Kerja dari *Soft skill*.

e. Distribusi Frekuensi dan Deskripsi Item - Item Variabel Kinerja Pegawai

Hasil distribusi frekuensi dan deskripsi item-item variabel Kinerja Pegawai (Y) ditabulasikan dalam Tabel di bawah ini:

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Y1.1	-	-	2	8,6	1	2,8	19	54,3	13	37,1
2.	Y1.2	1	2,8	-	-	1	2,8	24	68,6	9	25,7
3.	Y1.3	-	-	2	8,6	-	-	25	71,4	8	22,8
4.	Y2.1	-	-	-	-	-	-	26	74,3	9	25,7
5.	Y2.2	-	-	1	2,8	2	8,6	25	71,4	7	20
6.	Y2.3	-	-	-	-	3	5,7	26	74,3	6	17,1
7.	Y3.1	-	-	-	-	1	2,8	24	68,6	10	28,6
8.	Y3.2	-	-	-	-	1	2,8	18	51,4	16	45,7

Sumber: Data Primer (Output SPSS 15 For Windows), 2010

Variabel ini untuk mengetahui kinerja pegawai yang meliputi waktu dalam bekerja, kualitas kerja, dan kerjasama dengan rekan kerja. Dari Tabel 11 diketahui skor yang didapatkan dari jawaban responden variabel Y dimana responden lebih banyak menjawab setuju dengan skor 4. Dari data tersebut

dapat disimpulkan kinerja karyawan baik namun perlu ditingkatkan dari yang sudah ada agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.

5.1.3 Pengujian Intrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Arikunto (2006:168) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Hasil uji validitas dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5%. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi positif dan besarnya 0,3 lebih (Sugiyono, 2008). Hasil pengujian validitas pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS 15 for Windows. Adapun hasil uji validitas untuk masing-masing item variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 12. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Variabel	Keterangan
		Pearson korelasi (r)	
X1	X1.1	0,769	Valid
	X1.2	0,659	Valid
	X1.3	0,760	Valid
X2	X2.1	0,558	Valid
	X2.2	0,465	Valid
	X2.3	0,370	Valid
X3	X3.1	0,769	Valid
	X3.2	0,500	Valid
	X3.3	0,614	Valid
	X3.4	0,677	Valid
X4	X4.1	0,759	Valid
	X4.2	0,678	Valid
	X4.3	0,478	Valid
Y1	Y1.1	0,805	Valid
	Y1.2	0,623	Valid
	Y1.3	0,565	Valid
	Y2.1	0,699	Valid
	Y2.2	0,764	Valid
	Y2.3	0,710	Valid
	Y3.1	0,702	Valid
	Y3.2	0,595	Valid

Sumber: Data Primer (Output SPSS 15 For Windows), 2010



Berdasarkan hasil pengujian instrumen pada Tabel 12 diatas, menunjukkan bahwa semua instrumen pertanyaan dari variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , dan Y_1 adalah valid dengan nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada lampiran 2.

a) Hasil Uji Realibilitas Variabel Stress Kerja (X) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Arikunto (2002:178) reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Alpha. Jika $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut reliabel.

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:140), reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya (menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama pada waktu yang berlainan). Alat ukur dikatakan reliabel jika alat tersebut dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama, selain itu reliabilitas merupakan syarat bagi validitas suatu penelitian. Koefisien reliabilitas diperoleh dengan menggunakan *Alpha Cronbranch* dari tiap instrumen pada suatu variabel. Suatu instrumen dalam variabel dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan (Cronbrach Alpha) sebesar 0,60 atau lebih. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien *alpha crobach* yang diperoleh dari hasil pengujian reliabilitas menggunakan program *SPSS 15 for Windows*. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha cronbach	Std. Alpha	Keterangan
Stress Kerja dari Dalam Organisasi (X_1)	0,859	0,6	Reliabel
Stres Kerja dari Luar Organisasi (X_2)	0,823	0,6	Reliabel
Stress Kerja dari Individu (X_3)	0,719	0,6	Reliabel
Stress Kerja dari <i>Soft Skill</i> (X_4)	0,859	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,766	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 15 For Windows*), 2010

Berdasarkan Tabel 13 diatas, dapat diketahui bahwa variabel-variabel yang digunakan sebagai alat pengukur adalah reliabel. Dikatakan reliabel jika nilai dari *alpha cronbach* lebih dari 0,6. Sehingga dapat dikatakan seluruh instrumen/ pernyataan mengenai Streskerja (Stress Kerja dari Dalam Organisasi, Variabel Stres Kerja dari Luar Organisasi, Stress Kerja dari Individu, Stress Kerja dari *Soft Skill*) dan Kinerja Pegawai dapat diandalkan (reliabel) dan data yang dihasilkan sudah sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Dalam arti apabila dilakukan penelitian yang sejenis pada waktu yang berbeda maka responden akan memberikan jawaban yang sama/ hampir sama dengan penelitian saat ini. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada lampiran 3.

5.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

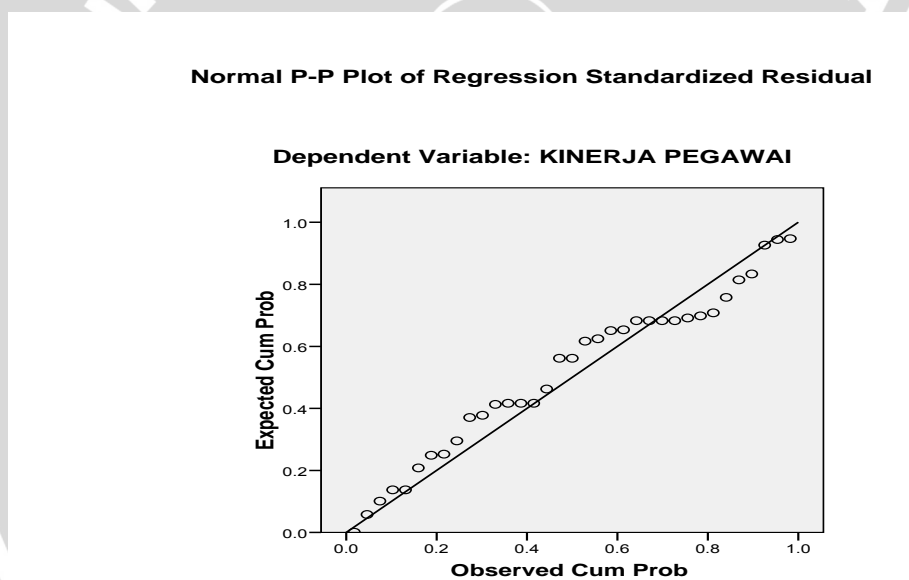
Persyaratan yang diperlukan dalam melakukan analisis regresi adalah terpenuhinya asumsi klasik. Pada penelitian ini, sebelum dilakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dapat dianalisis dengan menggunakan regresi atau tidak. Proses uji prasyarat pada penelitian ini antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science (SPSS) 15 For Windows*. Adapun gambar grafik distribusi normal hasil pengujian SPSS dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 6. Hasil Uji Normalitas

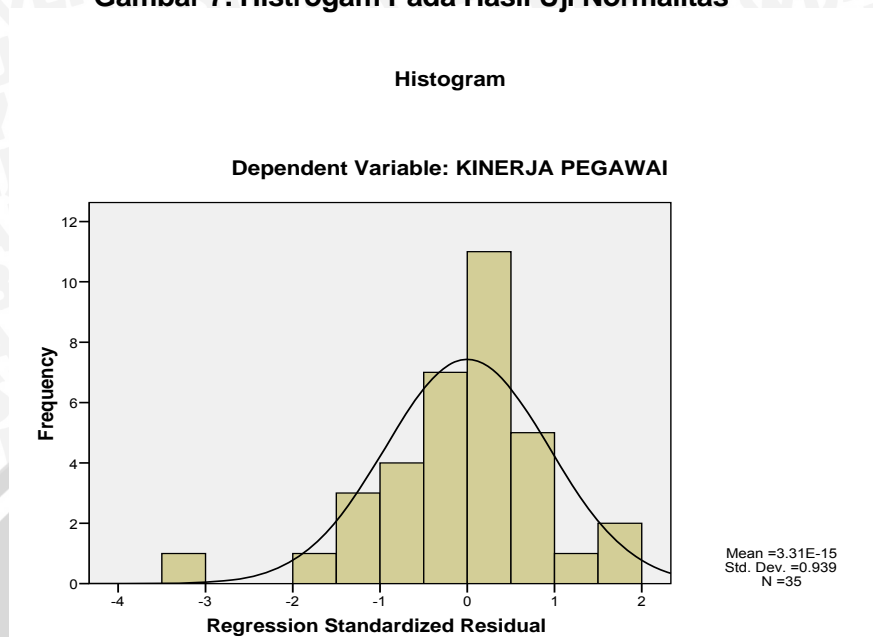


Sumber: Data Primer (Output SPSS 15 For Windows), 2010

Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dari arah kiri bawah menuju kanan atas, sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Dari hasil Normal Probability - Plot, gambar menunjukkan penyebaran dari data - data yang ada pada variabel (menggambarkan garis regresi), karena titik - titik terletak mendekati atau berada di sekitar garis lurus.

Gambar 7. Histogram Pada Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer (Output SPSS 15 For Windows), 2010

Kemudian dengan histogram pada gambar menunjukkan kurva normal. Dengan hasil uji normalitas tersebut dapat diketahui bahwa distribusi mendekati distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran dari (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Metode yang digunakan untuk menguji adanya multikolinearitas adalah dengan membandingkan Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1, maka dapat dikatakan data terbebas dari multikolinearitas. Adapun nilai VIF dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Nilai VIF (Variance Inflation Factors)

Variabel	VIF
Stress Kerja dari Dalam Organisasi (X_1)	1,783
Stres Kerja dari Luar Organisasi (X_2)	1,426
Stress Kerja dari Individu (X_3)	1,944
Stress Kerja dari <i>Soft Skill</i> (X_4)	1,524

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 15 For Windows*), 2010

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa tidak ada nilai Tolerance yang kurang dari 0,1 dan tidak ada VIF yang melebihi 10. Dengan demikian dapat dinyatakan model yang diajukan terbebas dari gejala multikolinieritas. Untuk lebih jelasnya lihat lampiran 3.

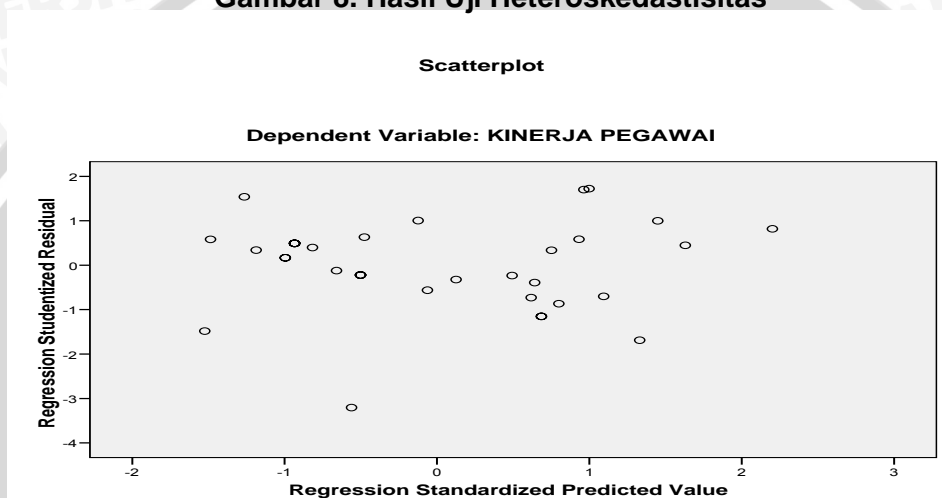
c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui terjadinya ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain.

Menurut Sarwoko (2009), salah satu asumsi yang penting dari model linier regresi klasik adalah varian residual bersifat homoskedastik atau bersifat konstan. Asumsi ini tidak selalu realistis. Apabila terjadi pelanggaran asumsi klasik itu, maka varian residual tidak lagi bersifat konstan (disebut heteroskedastisitas) dan apabila model yang mengandung heteroskedastisitas diestimasi dengan OLS, varian estimator tidak lagi minimum, kendatipun estimator itu sendiri tidak bias. Banyak cara atau prosedur statistik yang

digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas antara lain: Gambar grafik nilai-nilai residu, Uji Goldfeld-Quandt, dan Uji Park. Suatu model mengandung heteroskedastisitas apabila nilai-nilai residunya membentuk pola sebaran yang meningkat, yaitu secara terus-menerus bergerak menjauhi dari garis nol. Uji ini dapat dilakukan dengan cara melihat grafik standardized residual yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer (Output SPSS 15 For Windows), 2010

Gambar memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar. Titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian data dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini merupakan model statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari perhitungan menggunakan SPSS 15 For Windows didapat model regresi linear berganda sebagai berikut.

Tabel 15. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	Sig.	Keterangan
1	Konstanta	42,177			
2	Stress Kerja dari Dalam Organisasi (X ₁)	0,320	1,474	0,151	Tidak Signifikan
3	Stres Kerja dari Luar Organisasi (X ₂)	-0,506	-2,318	0,027	Signifikan
4	Stress Kerja dari Individu (X ₃)	-0,504	-2,005	0,054	Signifikan
5	Stress Kerja dari <i>Soft Skill</i> (X ₄)	-0,120	-0,681	0,501	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer (Output SPSS 15 For Windows), 2010

Tabel 16. Model Summary(b)

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	.620(a)	.385	.302	2.742	.385	4.686	4	30	.005	2.187

a Predictors: (Constant), X₄, X₂, X₁, X₃

b Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Primer (Output SPSS 15 For Windows), 2010

(kontribusi) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), yaitu untuk variabel internal organisasi (X₁) sebesar 0,320, untuk variabel eksternal organisasi (X₂) sebesar -0,506, untuk variabel individu (X₃) sebesar -0,504, untuk variabel Masalah dari *Soft Skill* (X₄) -0,120.

Model Regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_{11} + b_2X_{12} + b_3X_{13} + b_4X_{21} + \dots + b_9X_{32} + e$$

$$Y = 42,177 + 0,320X_1 - 0,506X_2 - 0,504X_3 - 0,120X_4 + e$$

Intepretasi hasil perhitungan regresi berganda:

- b₁=0,320

Merupakan nilai koefisien regresi dari X₁. Pada hasil penelitian kali ini diketahui nilai b₁ sebesar 0,320. Nilai koefisien regresi dari X₁ adalah positif yang artinya bahwa terjadi hubungan searah antara variabel stres internal organisasi

(X_1) dengan kinerja pegawai (Y) setiap penambahan variabel stres internal organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,320.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan implikasinya adalah manajemen konflik atau masalah dari stress kerja dari dalam organisasi (masalah pekerjaan, masalah rekan kerja, masalah dengan atasan) harus dijalankan dengan baik.

Mulai dari masalah pekerjaan, supaya kinerja pegawai meningkat, item masalah stres pekerjaan harus ditingkatkan pula dengan cara yaitu menerapkan kedisiplinan seperti harus hadir tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan tidak melebihi batas waktu. Yang kedua masalah rekan kerja, supaya kinerja pegawai meningkat, item masalah stres rekan kerja harus ditingkatkan pula dengan cara yaitu bekerjasama dengan rekan kerja supaya dapat menghasilkan hasil yang maksimal dan beban kerja menjadi ringan. Yang ketiga masalah dengan atasan, supaya kinerja pegawai meningkat, item masalah stres dengan atasan harus ditingkatkan pula dengan cara yaitu atasan memberikan perintah dan sanksi tegas supaya pegawai tidak bisa bermalasan dalam menjalankan tugas. Sehingga pegawai menjadi giat untuk bekerja, dengan begitu kinerja pegawai bisa meningkat.

- $b_2 = -0,506$

Merupakan nilai koefisien regresi dari X_2 . Pada hasil penelitian diketahui nilai b_2 sebesar (-0,506). Nilai koefisien regresi dari X_2 adalah negatif yang artinya bahwa terjadi hubungan terbalik antara variabel eksternal organisasi (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) setiap penambahan variabel eksternal organisasi sebesar satu satuan maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar -0,506.

Implikasi dari masalah stress kerja dari luar organisasi (masalah pada lingkungan tempat bekerja, masalah pada lingkungan tempat tinggal, masalah kondisi jalur transportasi) adalah supaya kinerja pegawai meningkat, item masalah pada lingkungan tempat bekerja harus diturunkan yaitu membuat lingkungan kerja nyaman mungkin salah satunya dengan cara menyediakan tukang kebun supaya lingkungan senantiasa bersih dan rapi sehingga masalah pada lingkungan tempat bekerja menjadi berkurang dan nyaman untuk bekerja. Yang kedua masalah pada lingkungan tempat tinggal supaya kinerja pegawai meningkat, item masalah pada lingkungan tempat tinggal harus diturunkan yaitu dengan cara membuat asrama atau mes untuk pegawai khususnya pegawai yang tempat tinggalnya jauh dari tempat kerja. Dengan begitu masalah pada lingkungan tempat tinggal menjadi berkurang dan kinerja meningkat. Yang ketiga masalah kondisi jalur transportasi supaya kinerja pegawai meningkat, item masalah kondisi jalur transportasi harus diturunkan yaitu dengan cara memaksimalkan kendaraan antar jemput yang sudah disediakan oleh DKP. Dengan begitu masalah kondisi jalur transportasi menjadi berkurang dan kinerja meningkat

- $b_3 = -0,504$

Merupakan nilai koefisien regresi dari X_3 . Pada hasil penelitian ini diketahui nilai b_2 sebesar (-0,504). Nilai koefisien regresi dari X_3 adalah negatif yang artinya bahwa terjadi hubungan terbalik antara variabel individu (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) setiap penambahan variabel individu satu satuan maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar -0,504.

Masalah stress kerja dari individu (masalah kepribadian, masalah kesehatan, masalah keluarga, masalah keuangan), implikasinya adalah supaya kinerja pegawai meningkat, stress kerja dari individu (masalah kepribadian, masalah kesehatan, masalah keluarga, masalah keuangan) harus diturunkan.

Yang pertama masalah kepribadian yaitu dengan memberikan waktu istirahat disela-sela waktu bekerja supaya pegawai ada kesempatan untuk menenangkan diri sejenak sehingga masalah kepribadian menjadi berkurang dan kinerja pegawai meningkat. Yang kedua masalah kesehatan supaya kinerja pegawai meningkat maka item masalah kesehatan harus diturunkan yaitu dengan cara menyediakan kantin dengan menyajikan makanan-makanan yang menyehatkan serta menyediakan tempat khusus P3K. Dengan begitu masalah kesehatan menjadi berkurang dan kinerja meningkat. Yang ketiga masalah keluarga supaya kinerja pegawai meningkat maka item masalah keluarga harus diturunkan yaitu dengan cara pemberian hari libur kerja atau cuti ketika ada urusan keluarga dengan begitu memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menyelesaikan urusan keluarganya. Dengan begitu masalah keluarga menjadi berkurang dan kinerja meningkat. Yang keempat masalah keuangan supaya kinerja pegawai meningkat maka item masalah keuangan harus diturunkan yaitu dengan cara pemberian bonus gaji sehingga dapat meningkatkan sedikit kesejahteraan pegawai. Dengan begitu masalah keuangan menjadi berkurang dan kinerja meningkat.

- $b_4 = -0,120$

Merupakan nilai koefisien regresi dari X_4 . Pada hasil penelitian kali ini diketahui nilai b_2 sebesar (-0,120). Nilai koefisien regresi dari X_4 adalah negatif yang artinya bahwa terjadi hubungan terbalik antara variabel *Soft Skill* (X_4) dengan kinerja pegawai (Y) setiap penambahan variabel stres *Soft Skill* satu satuan maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar -0,120.

Supaya kinerja pegawai meningkat implikasi variabel stres dari *Soft Skill* (masalah kurangnya menjaga ibadah, masalah kurangnya pengetahuan agama, masalah kurangnya amal) adalah item variabel stres dari *Soft Skill* harus diturunkan. Yang pertama masalah kurangnya menjaga ibadah yaitu dengan cara

mendirikan tempat ibadah disekitar kantor sehingga sembayang tetap bisa dilaksanakan, dengan begitu masalah kurangnya menjaga ibadah menjadi berkurang dan kinerja bisa meningkat. Yang kedua masalah kurangnya pengetahuan agama, dengan cara mengadakan sedikit ceramah agama setelah sembayang dapat menyejukan hati dan pikiran sehingga masalah kurangnya pengetahuan agama menjadi berkurang dan kinerja pegawai meningkat. Yang keempat masalah kurangnya amal, dengan cara mengamalkan sebagian harta kita, maka harta kita menjadi suci dan jauh dari kata haram. Dengan sucinya harta, pikiran kita jadi jauh lebih tenang dan dapat terhindar dari stres dengan begitu masalah kurangnya kurangnya amal menjadi berkurang dan kinerja pegawai meningkat.

Besarnya kontribusi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang diterangkan dalam nilai koefisien (R^2) dalam tabel diatas sebesar 0,385 artinya sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap kinerja pegawai sebesar 38,5 % dan sisanya 61,5 % merupakan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variable terikat dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi secara keseluruhan (*Multiple R*) sebesar 0,620 artinya bahwa hubungan antara keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat sebanyak 62 %. Hubungan tersebut dapat dikategorikan sangat erat karena besarnya koefisien korelasi hampir mencapai 100 %.

5.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji ada empat dengan menggunakan *multiple regression*. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah variabel masalah dari dalam organisasi, masalah dari luar organisasi, masalah individu dan stres dari *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja. Berikut adalah hasil uji hipotesis.

a. Uji pengaruh Simultan (Uji F)

F_{test} digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi berganda signifikan atau tidak, jika signifikan maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika tidak signifikan maka H_0 diterima H_1 ditolak. H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Tabel 17. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Model	Df	F	Sig.
<i>Regression</i>	140,901	4,686	0,1
<i>Residual</i>	225,499		

Sumber: Data Primer (Output SPSS 15 For Windows), 2010

Dari hasil perhitungan komputer $F_{hitung} = 4,686$ dan signifikansi level $\alpha = 10\%$ diperoleh F_{tabel} sebesar 1,320. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4,686 > 1,320$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh faktor - faktor stress kerja yang terdiri dari variabel masalah dari dalam organisasi, masalah dari luar organisasi, masalah individu dan stress dari *soft skill*.

b. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

t_{test} digunakan untuk mengetahui apakah masing - masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hasil analisis signifikan, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hasil test tidak signifikan yang berarti H_0 diterima H_1 ditolak.

Tabel 18. Hasil Uji Parsial t

Variabel	t-Tabel	t-Hitung	Sig.	Keterangan
Stress Kerja dari Dalam Organisasi (X_1)	2,002	1,474	0,151	Tidak Signifikan
Stres Kerja dari Luar Organisasi (X_2)	2,002	-2,318	0,027	Signifikan
Stress Kerja dari Individu (X_3)	2,002	-2,005	0,054	Signifikan
Stress Kerja dari <i>Soft Skill</i> (X_4)	2,002	-0,681	0,501	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer (Output SPSS 15 For Windows), 2010

Dalam uji parsial (uji t) dapat diketahui keeratan hubungan antara masing-masing variabel bebas yaitu X_1 (Masalah dari Dalam Organisasi), X_2 (Masalah dari Luar Organisasi), X_3 (Masalah Individu), dan X_4 (Masalah *soft skill*) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan uji t ini, akan diketahui signifikan atau tidak pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sedangkan untuk mengetahui variabel yang dominan dilihat dari nilai koefisien regresi yang tertinggi. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

$$H_0 : b_1 = 0$$

$$H_1 : b_1 \neq 0$$

Dengan melihat nilai probabilitas (P_{value})

Jika $P_{value} < 0.1$, maka H_0 ditolak

Jika $P_{value} > 0.1$, maka H_0 diterima

Dengan melihat P_{value} pada Tabel diatas maka dapat diambil keputusan sebagai berikut:

1. Variabel X_1 memiliki t_{hitung} sebesar 1,474; $t_{tabel} = 2,002$ Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $P_{value} = 0,151$ (>0.1) maka H_0 diterima.

Kesimpulan : H_0 diterima H_1 ditolak yang berarti variabel X_1 "Masalah dari Dalam Organisasi" **tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).**

2. Variabel X_2 memiliki t_{hitung} sebesar -2,318 ; $t_{tabel} = 2,002$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $P_{value} = 0,027 (< 0.1)$ maka H_0 ditolak.

Kesimpulan : H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel X_2 "Masalah dan Luar Organisasi" **memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).**

3. Variabel X_3 memiliki t_{hitung} sebesar -2,005; $t_{tabel} = 2,002$ Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $P_{value} = 0,048 (< 0.1)$ maka H_0 ditolak.

Kesimpulan : H_0 ditolak, dan H_1 diterima yang berarti variabel X_3 "Masalah Individu" **memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).**

4. Variabel X_4 memiliki t_{hitung} sebesar -0,681; $t_{tabel} = 2,002$ Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $P_{value} = 0,501 (> 0.1)$ maka H_0 diterima.

Kesimpulan : H_0 diterima H_1 ditolak yang berarti variabel X_1 "Masalah dari Dalam Organisasi" **tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, variabel masalah dari dalam organisasi, masalah dari luar organisasi, masalah individu dan masalah *soft skill* berpengaruh secara serentak terhadap kinerja pegawai, akan tetapi secara parsial hanya variabel masalah dari luar organisasi dan masalah dari individu yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel masalah dari dalam organisasi, dan variabel masalah dari *soft skill* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Dominan

Menurut Gujarati dalam Ghozali (1997:88) berdasarkan nilai koefisien regresi *standardized* tertinggi, uji dominan dapat diuji dengan melihat nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel, dimana variabel yang memiliki nilai koefisien regresi *standardized* tertinggi atau terbesar merupakan variabel yang dominan. Dengan melihat nilai *t* yang paling besar, maka dapat diketahui variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi kinerja.

Dari data SPSS dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan adalah **variabel masalah dari individu** dengan nilai koefisien regresi 0,400. Hipotesis ini didukung oleh Arief (1993) yaitu "Untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai dependen variabel dalam suatu model regresi linier, maka gunakanlah koefisien Beta (*Beta Coefficient*) Koefisien tersebut disebut *standardized coefficient*."

d. Analisis Nilai R^2 (Koefisien Determinasi)

Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya persentase variasi naik turunnya variabel terikat yang ditentukan oleh variabel bebas. Menurut Gujarati dalam Ghozali (1997:88), Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa % pengaruh variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempengaruhi variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan ke dalam model. Dianggap baik apabila nilai koefisien determinasi sama dengan atau mendekati satu. Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil R^2 (*Coefficient of Determination*) = 0,385 yang berarti 38,5 % perubahan variabel kinerja pegawai akan dijelaskan oleh keempat variabel bebas yaitu variabel masalah dari dalam organisasi, masalah dari luar organisasi, masalah individu dan masalah dari *soft skill*. Sedangkan sisanya sebesar 61,5 % merupakan perubahan kinerja pegawai yang dijelaskan oleh variabel - variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

5.3 Pembahasan

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang merupakan instansi yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat khususnya perikanan guna terwujudnya pengelolaan sumberdaya kelautan dan perikanan yang berkelanjutan dan berdaya saing untuk kesejahteraan masyarakat. Memberdayakan potensi sumberdaya kelautan dan perikanan secara optimal, Mendorong dan memfasilitasi pengembangan iklim usaha yang kondusif dan mampu bekerjasama dengan baik.

Untuk mencapai visi dan misi dari Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang, maka dibutuhkan profesionalisme dari para pegawai dalam bekerja. Profesionalisme dalam bekerja dapat tercapai apabila pihak atasan terus memberikan kepercayaan, semangat, arahan –arahan dan evaluasi dalam pekerjaan, sehingga dapat ditumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap setiap tugas yang dibebankan dan meningkatkan kinerja pegawai. Tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh sebuah instansi untuk memberikan kinerja yang tinggi dapat membawa tekanan / stress pada pekerjaan. Pada dasarnya stress itu diperlukan, asal pada tingkat yang tepat karena dapat bersifat membangun dan menjadi pendorong untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal. Tetapi bila tidak ada stress sama sekali, atau stres yang sangat berlebihan (*overload*) justru dampaknya bersifat *destructive* dan dapat menurunkan kinerja, sehingga tidak dapat dicapai tingkat optimumnya.

Banyak variabel stress kerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain masalah yang timbul dari dalam organisasi (masalah pekerjaan, masalah rekan kerja, dan masalah dengan atasan), masalah yang timbul dari luar organisasi (masalah pada lingkungan tempat bekerja, masalah pada lingkungan tempat tinggal, dan masalah pada kondisi jalur transportasi), masalah yang berasal dari individu (masalah kepribadian, masalah kesehatan,

masalah keluarga, dan masalah keuangan), serta masalah *soft skill* (masalah kurangnya menjaga ibadah, masalah kurangnya pengetahuan agama, masalah kurangnya amal) seperti penjelasan berikut ini:

a) Pengaruh Masalah dari Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang, stress kerja yang berasal dari masalah dalam organisasi tidak membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil t_{hitung} .

Artinya, masalah dalam organisasi bukan sumber stress kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap ada tambahan stress kerja dari masalah dalam organisasi antara lain : masalah pekerjaan, masalah dengan rekan kerja, dan masalah dengan atasan, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Pengaruh Masalah dari Luar Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang, stress yang berasal dari masalah pada luar organisasi membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dalam hasil t_{hitung} pada penelitian ini.

Artinya, masalah luar organisasi merupakan sumber stress kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun variabel masalah masalah luar organisasi bukan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi setiap ada tambahan stress kerja yang berasal dari masalah luar organisasi seperti : masalah pada lingkungan tempat bekerja, masalah pada lingkungan tempat tinggal dan masalah pada kondisi jalur transportasi, maka akan menambah tingkat stress kerja pegawai secara signifikan dan hal ini secara signifikan pula dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

c) Pengaruh Masalah dari Diri Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Stress kerja yang ditimbulkan dari masalah luar organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dalam hasil perhitungan *standardized coefficient beta* pada penelitian ini. Dengan melihat nilai *standardized coefficient beta* yang paling besar, maka dapat diketahui variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah variabel masalah dari luar organisasi dengan nilai koefisien regresi terbesar yaitu 0,400.

Artinya, masalah diri individu menjadi sumber stress kerja yang dominan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap ada tambahan stress kerja dari masalah diri individu antara lain antara lain seperti : masalah kepribadian, masalah kesehatan, masalah keluarga dan masalah keuangan secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

d) Pengaruh Masalah dari *soft skill*

Stress kerja yang berasal dari masalah *soft skill* tidak membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil t_{hitung} .

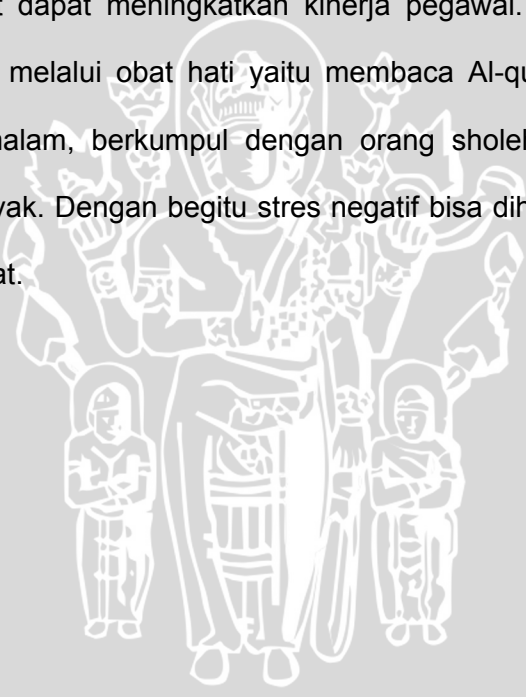
Artinya, masalah masalah *soft skill* bukan sumber stress kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap ada tambahan stress kerja dari masalah luar organisasi antara lain : masalah kurangnya menjaga ibadah, masalah kurangnya pada pengetahuan agama, dan masalah kurangnya amal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu supaya kinerja pegawai meningkat, masalah *soft skill* harus diturunkan.

Dirikanlah shalat dari sesudah matahari tergelincir sampai gelap malam dan (dirikanlah pula shalat) subuh. Sesungguhnya shalat subuh itu disaksikan (oleh malaikat) (Q.S. Al-Israa': 78).

Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahala nya pada sisi Allah. Sesungguhnya Alah Maha Melihat apa-apa yang kamu kerjakan(Q.S. Al-Baqarah: 110).

Hai orang-orang yang beriman, diwajibkan atas kamu berpuasa sebagaimana diwajibkan atas orang-orang sebelum kamu agar kamu bertakwa(Q.S. Al-Baqarah: 183).

Menurut ayat-ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa sholat, zakat dan puasa dapat menurunkan stress yang negatif sehingga dengan menurunnya stress negatif tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu stress juga dapat diturunkan melalui obat hati yaitu membaca Al-qur'an dan artinya, menjalankan sholat malam, berkumpul dengan orang sholeh, berpuasa, dan dzikir malam diperbanyak. Dengan begitu stres negatif bisa dihindari dan kinerja pegawai bisa meningkat.



VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang.

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara simultan (serentak) antara Stress Kerja yang terdiri dari masalah dari dalam organisasi (masalah pekerjaan, masalah rekan kerja, masalah dengan atasan), masalah dari luar organisasi organisasi (masalah pada lingkungan tempat bekerja, masalah pada lingkungan tempat tinggal, masalah kondisi jalur transportasi), masalah individu (masalah kepribadian, masalah kesehatan, masalah keluarga, masalah keuangan), dan masalah dari *soft skill* (masalah kurangnya menjaga ibadah, masalah kurangnya pengetahuan agama, masalah kurangnya amal) terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang.
2. Secara parsial (masing-masing) tidak semua berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hanya masalah dari luar organisasi (masalah pada lingkungan tempat bekerja, masalah pada lingkungan tempat tinggal, masalah kondisi jalur transportasi) dan individu (masalah kepribadian, masalah kesehatan, masalah keluarga, masalah keuangan) yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Masalah dari individu (masalah kepribadian, masalah kesehatan, masalah keluarga, masalah keuangan) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

- a) Bagi perusahaan/ instansi. Dari hasil penelitian ini, secara keseluruhan sumber stress kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara bersamaan (serentak) dari masalah dalam organisasi, masalah luar organisasi, masalah individu dan masalah dari *soft skill* terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang.

Dengan demikian perusahaan atau instansi tersebut dapat menjadikan variabel- variabel stress kerja sebagai alat evaluasi dalam melihat sejauh mana masalah stress kerja tersebut mempengaruhi kinerja pegawai, serta dapat dikendalikan agar dapat menjadi pendorong untuk pencapaian kinerja yang optimal.

- b) Bagi peneliti selanjutnya. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, antara lain:

- 1) Kompleksitas masalah yang diteliti dan keterbatasan diri peneliti, sehingga dimungkinkan adanya faktor lain (yang tidak diteliti) terhadap variabel yang, diamati.
- 2) Adanya kemungkinan kesalahan yang dilakukan responden seperti salah persepsi dalam menjawab isi kuesioner penelitian.

Oleh karena itu sebagai saran bagi para peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai topik stress kerja dan kinerja, disarankan untuk membuat kuesioner dengan bahasa sehari-hari agar tidak menimbulkan kesalah

pahaman persepsi dalam menjawab kuesioner, karena latar belakang pendidikan, pengetahuan dan pengalaman responden yang tidak sama.



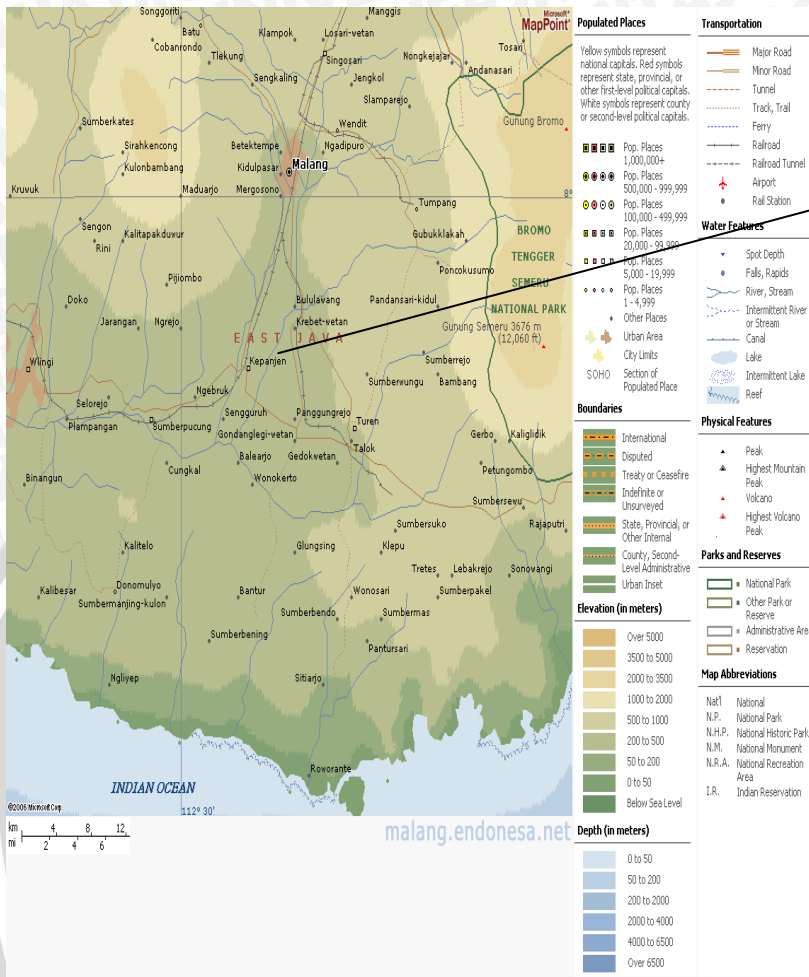
DAFTAR PUSTAKA

- Abe. 2009. **Masalah dan Variabel Penelitian.** ab-fisip-upnyk.com/dl_jump.php?id=52.
- Agrawal, Rita. 2001. **Stress In Life And At Work.** Response Book, SAGE Publications, New Delhi.
- Alqur'an dan Terjemahan** .1994. Departemen Agama Republik Indonesia. Jakarta.
- Andy. 2009. **Metode Pada Penelitian Kualitatif.** www.penataanruang.net/ta/Lapdul04/P2/Suburban/Bab3.pdf.
- Anonymous. 2010.Peta Kecamatan Kepanjen.www.infokepanjen.com
 _____^a. 2010.Peta Malang Map.www.malangdonesia.net
- Anoraga, Pandji. 2001. **Psikologi Kerja, cetakan ke-2.** Rineka Cipta, Jakarta.
- Anwar, Mochamad. 2007. **Pengaruh Faktor-faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Malang,** Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Arif, Sritua, 1993. Metodologi Penelitian Ekonomi, UI Press, Jakarta.
- Arifiyanti, Desy. 2009. **Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Kepuasan Pengunjung Wisata Pantai Pasir Putih Sebagai Daerah Tujuan Wisata Bahari Di Desa Pasir Putih Kecamatan Bungatan Kabupaten Situbondo.** Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan. Universitas Brawijaya. Malang.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.** Revisi 4. Rineka Cipta. Yogyakarta.
 _____^a, Suharsimi. 2002. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, edisi revisi.** Rineka Cipta, yogyakarta.Rukmana, H. Rahmat.2005. Ikan Gurami Pembenihan dan Pembesaran. Kanisius. Yogyakarta.
- Arismunandar. 2006. **Pengertian wawancara.** <http://satrioarismunandar6.blogspot.com/2006/08/teknikwawancara.html>.
- Brecht, Grant. 2000. **Seri Mengenal Diri: Mengenal Dan Menanggulangi Stress. Alih Bahasa Tim Redaksi Mitra Utama.** Prenhallindo, Jakarta.
- Dajan, Anto. 1986. **Pengantar Metode Statistik.** Jilid 1&2. LP3ES. Jakarta.
- Gibson, James L, et.al., 1994. **Organization: Behavior, Structure, Process. 8th Edition.** MVonhoffman Press Inc, USA.
- Girdano, D, Jr Everly,G S & Dusek, D E. 2005. **Controlling Stress & Tension A Holistic MAApproach.** New Jersey: Prentice Hall.

- Gujarati, DN. 1997. **Ekonometrika Dasar**. Mc Graw Hill, Inc., MASSACHUSETTS.
- Handoko T. Hani. 2001. **Manajemen personalia Dan Sumber Daya Manusia**. BPhb, Yogyakarta.
- Hariandja, T.E Marihot. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Grasindo, PT Gramedia, Jakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Indriantoro, N & Supomo, B.2002. **Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen**. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Kartini, Kartono. 1985. **Psikologi Sosial Perusahaan Dan Industri**. Rajawali, Jakarta.
- Kusnawan, Dedi. 2008. **Pengaruh Strategi Bauran Pemasaran (Marketing Mix) terhadap efektivitas volume penjualan sayuran hidroponik**. Fakultas Pertanian. Universitas Brawijaya.
- Lussy. 2008. **Uji validitas dan reliabilitas**. <http://lussyf.multiply.com/journal/item/137>.
- Marzuki. 1982. **Metodologi Riset**. Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- _____.^a. 2005. **Metodologi Riset**. Ekonisia. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Mitchel and Larson Jr. 1987. **People In Organisation An Introduction To Organization Behavior**. 3rd ed. Mc. Graw-Hill Co, New York.
- Multahada. 2009. **Pengantar Psikologi Industri Dan Organisasi. Pusat Pengembangan Bahan Ajar**. Universitas Mercubuana. <http://pksm.mercubuana.ac.id/modul/92050-4-797765343777.pdf>.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. **Psikologi Industri Dan Organisasi**. Universitas Indonesia Press, Jakarta.
- National, Safety, Council*. 2003. **Definisi Dan Penyebab Stress**. EGC, Jakarta.
- Nazir, Mohammad. 2002. **Metodologi Penelitian**. Penerbit Ghalia. Jakarta.
- Novitasari, 2005. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. H.M. SAMPOERNA Tbk Surabaya**. <http://www.damandiri.or.id/detail.php?id=307>
- Nurhasyim. 2003. **Metode Penelitian**. <http://www.damandiri.or.id/file/nurhasyimadunairbab4.pdf>.
- Purwanto dan Sulistyastuti. 2007. **Metode Penelitian Kuantitatif**. Gava Media. Yogyakarta.

- Rini, Jacinta F. 2002. **Stress Kerja**. Team e-psikologi.com, Jakarta. <http://www.e-Psikologi.com/masalah/stress.htm>. Diakses oada 27mei 2008.
- Robbins Stephen, 2001. **Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, Aplikasi)**. PT Prenhallindo, Jakarta.
- Schemerhorn, John R. 1991. **Managing Organization Behavior**, John Willey And Sons. Toronto, Canada.
- Sarwoko. 2009. **Dasar-dasar Ekonometrika**. Andi Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 1995. **Teori Perilaku Organisasi**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, M dan Effendi. 1989. **Metode Penelitian Survei**. PT.Pustaka LP3ES. Jakarta.
- Smither Robert D; Jhon M Houston, et.al. 1996. **Organization Development: Strategies For Environments**. Harper Collins College Publisher, New York.
- Sriati Aat. 2008. **Tinjauan Tentang Stress**. Universitas Padjadjaran, Jatinangor. "<http://resources.unpad.ac.id/unpaduploads/publikasidosen/TINJAUAN%20TENTANG%20STRES.pdf>]
- Sugiyono. 2008. **Metode Penelitian Bisnis**. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Suhermin. 1997. **Uji Validitas dan Uji Realibilitas**. http://blog.its.ac.id/suherminstatistikaitsacid/files/2008/09/validitas_reliabilitas.pdf.
- Surakhmad. 2008. **Teknik Pengambilan Sampel**. <http://tesis08.blogspot.com/2008/11/teknik-pengambilan-sampel.html>.
- Susanto. 1995. **Budidaya Ikan Nila**. Kanisius. Yogyakarta.
- Tika, Pabundu, 2006, **Budya Organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan**. Edisi pertama. Sinar grafika offset, Jakarta.
- Umar, Husain. 2003. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Gramedia Pustaka Tama, Jakarta.
- Yuliansah, Rhino. 2009. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**. Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya. Malang.

Lampiran 1. Lokasi Penelitian



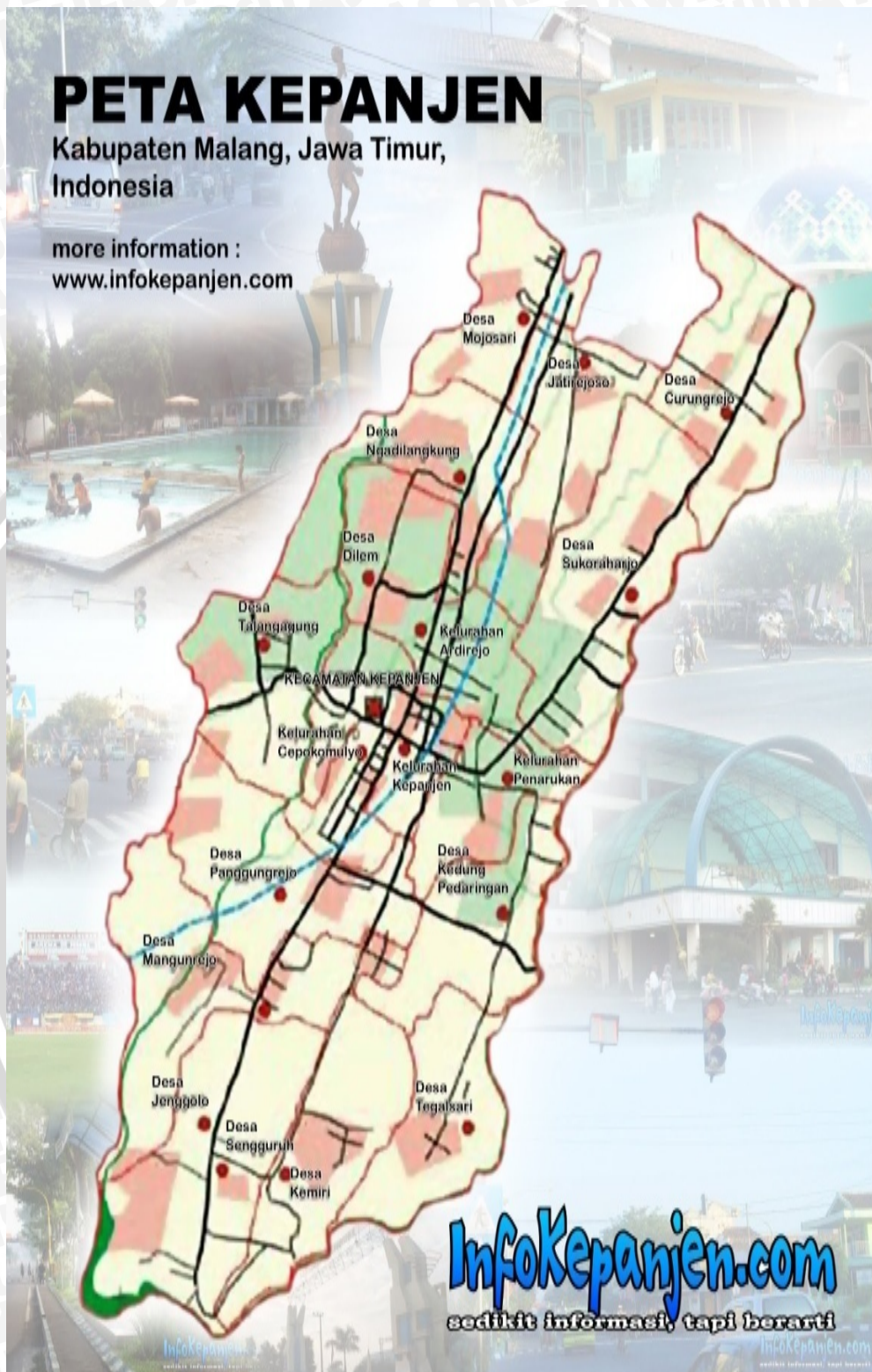
Gambar 9. Peta Kabupaten Malang

(Anonymous, 2010)

PETA KEPANJEN

Kabupaten Malang, Jawa Timur,
Indonesia

more information :
www.infokepanjen.com



Gambar 10. Denah Kecamatan Kapanjen

(Anonymous, 2010)

Lampiran 2. Hasil uji validitas

1. Kinerja pegawai (Y1)

- Y1.1.1

Correlations

		Y1.1.1	KINERJA PEGAWAI
Y1.1	Pearson Correlation	1	,805(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	,805(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Y1.1.2

Correlations

		KINERJA PEGAWAI	Y1.1.2
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	1	,623(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
Y1.2	Pearson Correlation	,623(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Y1.1.3

Correlations

		KINERJA PEGAWAI	Y1.1.3
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	1	,565(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
Y1.3	Pearson Correlation	,565(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Y1.2.1

Correlations

		KINERJA PEGAWAI	Y1.2.1
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	1	,699(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
Y2.1	Pearson Correlation	,699(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Y1.2.2

Correlations

		KINERJA PEGAWAI	Y1.2.2
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	1	,764(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
Y2.2	Pearson Correlation	,764(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Y1.2.3

Correlations

		KINERJA PEGAWAI	Y1.2.3
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	1	,710(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
Y2.3	Pearson Correlation	,710(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Y1.3.1

Correlations

		KINERJA PEGAWAI	Y1.3.1
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	1	,702(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
Y3.1	Pearson Correlation	,702(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Y1.3.2

Correlations

		KINERJA PEGAWAI	Y1.3.2
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	1	,595(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
Y3.2	Pearson Correlation	,595(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Variabel stres kerja dari dalam organisasi (X1)

- X1.1

Correlations

		X1.1	PENGARUH STRES KERJA
X1.1	Pearson Correlation	1	,769(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
PENGARUH STRES KERJA	Pearson Correlation	,769(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- X1.2

Correlations

		PENGARUH STRES KERJA	X1.2
PENGARUH STRES KERJA	Pearson Correlation	1	,659(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
X1.2	Pearson Correlation	,659(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- X1.3

Correlations

		PENGARUH STRES KERJA	X1.3
PENGARUH STRES KERJA	Pearson Correlation	1	,760(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
X1.3	Pearson Correlation	,760(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Variabel stres kerja dari luar organisasi (X2)

- X2.1

Correlations

		PENGARUH STRES KERJA	X2.1
PENGARUH STRES KERJA	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 35	,558(**) 35
X2.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,558(**) 35	1 35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- X2.2

Correlations

		PENGARUH STRES KERJA	X2.2
PENGARUH STRES KERJA	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 35	,465(**) 35
X2.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,465(**) 35	1 35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- X2.3

Correlations

		PENGARUH STRES KERJA	X2.3
PENGARUH STRES KERJA	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 35	,370(*) 35
X2.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,370(*) 35	1 35

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



4. Variabel stres kerja yang berasal dari diri individu (X3)

- X3.1

Correlations

		PENGARUH STRES KERJA	X3.1
PENGARUH STRES KERJA	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 35	,769(**) ,000 35
X3.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,769(**) ,000 35	1 35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- X3.2

Correlations

		PENGARUH STRES KERJA	X3.2
PENGARUH STRES KERJA	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 35	,500(**) ,002 35
X3.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,500(**) ,002 35	1 35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- X3.3

Correlations

		PENGARUH STRES KERJA	X3.3
PENGARUH STRES KERJA	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 35	,614(**) ,000 35
X3.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,614(**) ,000 35	1 35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- X3.4

Correlations

		PENGARUH STRES KERJA	X3.4
PENGARUH STRES KERJA	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 35	,677(**) 35
X3.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,677(**) 35	1 35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5. Variabel soft skill (X4)

- X4.1

Correlations

		PENGARUH STRES KERJA	X4.1
PENGARUH STRES KERJA	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 35	,759(**) 35
X4.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,759(**) 35	1 35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- X4.2

Correlations

		PENGARUH STRES KERJA	X4.2
PENGARUH STRES KERJA	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 35	,678(**) 35
X4.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,678(**) 35	1 35

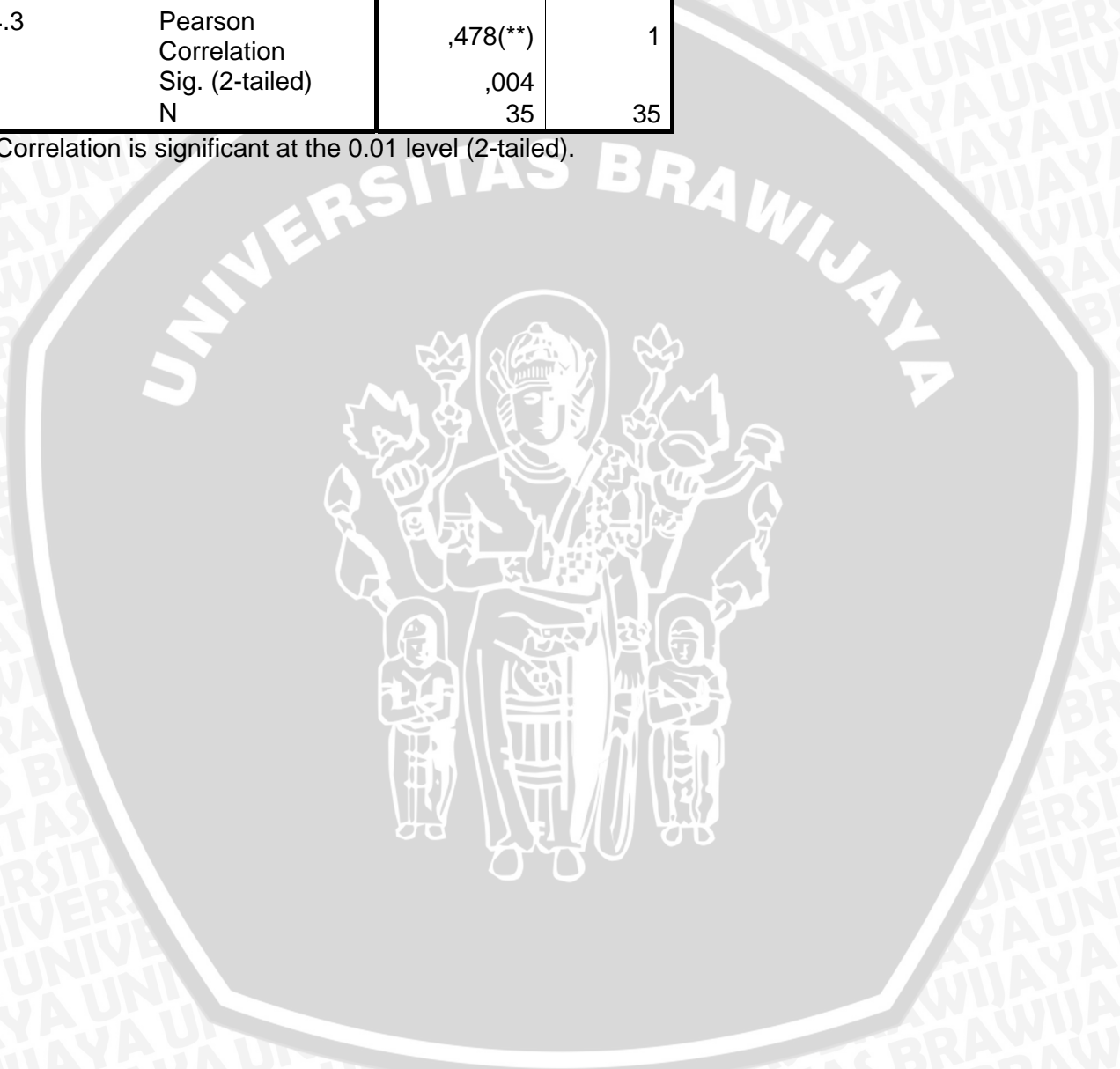
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- X4.3

Correlations

		PENGARUH STRES KERJA	X4.3
PENGARUH STRES KERJA	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 35	,478(**) 35
X4.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,478(**) 35	1 35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 3. Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Exclude d(a)	0	,0
	Total	35	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

- Y1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	9

- X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	4

- X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	4

- X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,719	5

- X4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	4



Lampiran 4. Hasil Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.177	2.431		17.347	.000					
	X1	.320	.217	.282	1.474	.151	-.126	.260	.211	.561	1.783
	X2	-.506	.218	-.397	-2.318	.027	-.521	-.390	-.332	.701	1.426
	X3	-.504	.251	-.400	-2.005	.054	-.489	-.344	-.287	.514	1.944
	X4	-.120	.177	-.120	-.681	.501	-.148	-.123	-.097	.656	1.524

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Model Summary^b

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	.620 ^a	.385	.302	2.742	.385	4.686	4	30	.005	2.187

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Lampiran 5. Dokumentasi Lapangan



Gambar 11. Plakat DKP



Gambar 12. Halaman Depan



Gambar 13. Jalan DKP



Gambar 14. Ruang Masuk



Gambar 15. Aktivitas Pegawai



Gambar 16. Pegawai Istirahat



Gambar 17. Peneliti dan Pegawai



Gambar 18. Peneliti

Lampiran 6. DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER)

KUISIONER PENELITIAN

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu

Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kab. Malang

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saat ini saya sedang mempersiapkan tugas akhir (skripsi) dengan judul **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang Propinsi Jawa Timur.**

Maksud dan tujuan pembuatan kuisioner ini adalah untuk tujuan akademik, jawaban Bapak/ Ibu tidak mempunyai pengaruh akibat tertentu pada Bapak/Ibu. Untuk kepentingan tersebut, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi didalamnya, yaitu dengan cara mengisi jawaban setiap pertanyaan-pertanyaan yang tersedia pada kuisioner ini dan akan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaannya dan bantuan Bapak/ Ibu untuk memperlancar tugas akhir (skripsi), saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Abdul Rochim

DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER)

Usia :.....tahun,

Jenis kelamin : laki / perempuan *

Pendidikan terakhir : SMP sederajat/ SMA sederajat /D1 / D2 / D3 /S1/ S2 / S3.

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
X1	Dalam Organisasi	5	4	3	2	1
1.	Masalah pekerjaan dapat menimbulkan stress bagi Anda.					
2.	Konflik dengan rekan kerja dapat menimbulkan stress bagi Anda					
3.	Masalah dengan atasan dapat menimbulkan stress bagi Anda					
X2	Luar Organisasi	5	4	3	2	1
1.	Masalah pada lingkungan tempat Anda bekerja dapat menimbulkan stress bagi Anda.					
2.	Masalah pada lingkungan tempat tinggal Anda sekarang dapat menimbulkan stress bagi Anda.					
3.	Kondisi jalur transportasi kerja anda memicu timbulnya stress bagi Anda.					
X3	Individu	5	4	3	2	1
1.	Masalah kepribadian yang Anda miliki sekarang dapat memicu timbulnya stress dalam diri Anda.					
2.	Masalah kesehatan diri Anda dapat menjadi sumber stress bagi Anda					
3.	Masalah dalam keluarga dapat menimbulkan stress bagi Anda					
4.	Masalah keuangan keluarga dapat menimbulkan stress bagi Anda.					



X4	Soft Skill	5	4	3	2	1
1.	Masalah kurang rutin sembayang dapat menimbulkan stress bagi Anda					
2.	Masalah kurang rutin membaca kitab suci dapat menimbulkan stress bagi Anda					
3.	Masalah kurang rutin beramal menimbulkan stress bagi Anda					

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
Y	Waktu Dalam Bekerja	5	4	3	2	1
1.	Anda hadir di kantor tepat pada waktunya.					
2.	Dalam mengerjakan pekerjaan, Anda menyelesaikan tepat pada waktunya					
3.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, Anda berusaha tidak melebihi batas waktu yang ditetapkan oleh perusahaan / instansi					
Y	Kualitas Kerja	5	4	3	2	1
1.	Pekerjaan yang Anda kerjakan dapat terselesaikan dengan baik					
2.	Anda menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.					
3.	Anda menyelesaikan pekerjaan dengan rapi.					
Y	Individu	5	4	3	2	1
1.	Bekerjasama membuat Anda bekerja lebih baik.					
2.	Bekerja dengan rekan kerja membuat Anda ringan dalam bekerja					