

# PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Study Kasus KPU Provinsi Sulawesi Selatan)

Ridwan\*)

*Abstract* : This study aims to determine the effect of simultaneous work stress (job conflict, workload, working time, karakteristik tasks, support group leadership and influence) on employee performance, 2) determine whether the stress of work (work conflict, workload, working time, the characteristics of tasks, support groups and the influence of leadership) simultaneously positive effect on employee performance, 3) determine whether the stress of work (work conflict, workload, work time, task characteristics, group support and influence leadership) partially significant effect on employee performance. The results of this study indicate that Taken together or simultaneously, six factors or variables that job stress is a factor into the analysis of the research work conflict, workload, work time, task characteristics, support groups, and the influence of leadership , meaningful and significant influence on the performance of employees in South Sulawesi Provincial Election Commission Office. Individually or farsial, six factors or variables that job stress is a factor into the analysis of the research work conflict, workload, work time, task characteristics, support groups, and the influence of leadership, meaningful and significant influence on the performance of employees in the Office of the Provincial Election Commission South Sulawesi.

*Keywords* : Job Stress , Employee Performance

## PENDAHULUAN

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 dini tetap terjaga, maka setiap individu akan mengalami stres

terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut.

Kinerja Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan dalam perbandingan Pemilu 2004 dan Pemilu 2009 yang dikarenakan dampak pada perubahan Undang-Undang dan Peraturan Komisi Pemilihan Umum pada Tabel dibawah ini :

Tabel 1 : Perbandingan Pemilu 2004 dan Pemilu 2009

KINERJA PEMILU 2004	KINERJA PEMILU 2009
<ul style="list-style-type: none"><li>• Jadwal tahapan singkat</li><li>• Jumlah partai 24</li><li>• Jam kerja on time</li><li>• Sengketa Pemilu sedikit</li><li>• Jumlah TPS sedikit</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jadwal tahapan padat dan lama</li><li>• Jumlah Partai 44</li><li>• Jam kerja yang meningkat</li><li>• Sengketa Pemilu meningkat</li><li>• Jumlah TPS bertambah</li></ul>

Dari table diatas dapat dilihat potensi yang bias menyebabkan motivasi maupun kinerja dapat menurun dan potenis penyebab stress pegawai. Dimulai dari tahapan penyelenggaraan

pemilu yang begitu padat dan dalam kurung waktu yang lama dengan tidak mengenal hari libur serta kerja selama hampir 24 jam sehari, demikian pula dengan jumlah Partai yang berbading

terbalik dengan tahun 2004 dimana partai peserta pemilu untuk tahun 2009 sebanyak 44 Partai Politik yang sarat dengan kepentingan sangat berpotensi mengganggu kinerja Lembaga Pemilihan Umum.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
2. Variabel manakah dari stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Stres Kerja**

Menurut Charles D, Spielberger (Ilandoyo, 2001:63) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Cary Cooper dan Alison Straw (1995:8-15) mengemukakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

1. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
2. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, sia-sia paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat

keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.

3. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak.

Sedangkan gejala stres di tempat kerja, yaitu meliputi: Kepuasan kerja rendah, Kinerja yang menurun, Semangat dan energi menjadi hilang, Komunikasi tidak lancar, Pengambilan keputusan jelek, Kreatifitas dan inovasi kurang, Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

#### **Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja**

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti, 2001:75). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri. Secara umum dikelompokkan sebagai berikut (Dwiyanti, 2001:77-79): Tidak adanya dukungan sosial, Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor, Pelecehan seksual, Kondisi lingkungan kerja., Manajemen yang tidak sehat, Tipe kepribadian, Peristiwa/pengalaman pribadi. Menurut Davis dan Newstrom (dalam Margiati, 1999:73) stres kerja disebabkan oleh 1. Adanya tugas yang terlalu banyak 2. Supervisor yang kurang pandai 3. Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan 4. Kurang mendapat tanggungjawab yang memadai 5. Ambiguitas peran 6. Perbedaan 7. Perubahan tipe pekerjaan 8. Konflik peran

Dampak Stres Kerja Pada Perusahaan Rendall Schuller (dalam

Rini, 2002:3) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stres yang dihadapi oleh pegawai berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
  2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
  3. Menurunkan tingkat produktivitas
- Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian financial yang dialami perusahaan karena tidak seimbang antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

## B. Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2002:78).

### a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 1991:47) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Vroom (dalam As'ad 1991:48), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*".

Menurut T. Hani Handoko (dalam Thoyib, 1998:21-22) ada

enam metode penilaian kinerja pegawai:

*Rating Scale, Checklist, Metode peristiwa kritis (critical incident method), Metode peninjauan lapangan (field review method), Tes dan observasi prestasi kerja, bila jumlah pekerja terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan. Tes mungkin tertulis atau peragaan ketrampilan. Agar berguna tes harus reliabel dan valid. Metode evaluasi kelompok ada tiga: ranking, grading, point allocation method. Method ranking, Perbaikan prestasi kerja atau kinerja. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi Keputusan-keputusan penempatan. Promosi dan transfer Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan. Perencanaan dan pengembangan karir. Mendeteksi penyimpangan proses staffing. Melihat ketidakakuratan informasional. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut. Menjamin kesempatan kerja yang adil. Melihat tantangan-tantangan eksternal.*

### b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Tiffin dan Me. Cormick (dalam Srimuiyo, 1999:40) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.
2. Variabel situasional: Faktor fisik dan pekerjaan, terdistribusi dari; metode kerja, kondisi

dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. Obyek kajian dalam penelitian ini adalah pengaruh faktor-faktor stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.

### B. Analisis Faktor-faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Metode Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tujuan penelitian ini maka yang pertama akan dianalisis adalah pengaruh Faktor-faktor Stres Kerja terhadap Kinerja.

#### 1. Pengaruh Faktor-faktor stres kerja ( $X_{1-6}$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Z$ )

Persamaan regresi linear berganda akan menjelaskan pengaruh variabel  $X_1$  sampai  $X_6$  secara serempak terhadap variabel terikat ( $Z$ ) dengan memperhatikan nilai  $p$  yaitu nilai signifikan dari  $F$ . Besarnya kontribusi pengaruh variabel  $X$  terhadap  $Z$  dapat dilihat dari nilai Adjusted  $R_{square}$ .

Adapun hipotesis pengujian yang digunakan untuk keputusan analisis adalah sebagai berikut:

$H_0$  = Model regresi tidak dapat dipakai untuk memprediksi variabel pembentukan kinerja.

$H_1$  = Model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel pembentukan kinerja.

Jika  $p > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Dari hasil uji analisis melalui perangkat lunak SPSS versi 16.0, diperoleh hasil lengkapnya seperti terlampir pada lampiran X. Namun demikian, hasil rekapnya seperti tabel di bawah ini.

**Tabel 2. Hasil uji regresi linier berganda**

Variabel Dependent	Variabel Independent (Stres Kerja)	B	$t_{hitung}$	Sig.
Kinerja (Z)	Konstanta	2.260	11.153	.000
	Konflik Kerja (X1)	.770	3.423	.040
	Beban Kerja (X2)	.340	3.949	.046
	Waktu Kerja (X3)	.125	2.809	.049
	Karakteristik Tugas (X4)	.234	2.407	.021
	Dukungan Kelompok (X5)	.271	2.543	.000
	Pengaruh Kepemimpinan (X6)	.133	3.547	.015
Adjusted R Squared	= 0,532	F	= 8,759	
N	= 42	Sig.	= 0,000(a)	
		D.Watson	= 2,626	

Sumber: Data primer setelah diolah (2010)

Sesuai tabel di atas dapat dilihat nilai  $p$  (sig.) sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dan 0,05 berarti  $p < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, berarti model regresi dapat digunakan untuk

memprediksi pembentukan kinerja ( $Z$ ). Nilai  $R_{square} = 0,532$  yang merupakan indeks determinasi menyatakan persentase sekitar 53,2 % pembentukan kinerja pada KPU di Prov. Sulawesi

Selatan dapat dijelaskan oleh keenam variabel ini, sedangkan sisanya 46,8% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Dari hasil analisis koefisien dapat juga dikemukakan nilai koefisien  $a$ ,  $b_1$ ,  $b_2$ ,  $b_3$ ,  $b_4$ ,  $b_5$ ,  $b_6$  dengan hasil sebagai berikut:

$$Z = 2,260 + 0,770X_1 + 0,340X_2 + 0,125X_3 + 0,234X_4 + 0,271X_5 + 0,133X_6$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 2,260 menyatakan bahwa jika tidak ada faktor-faktor konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan, maka tingkat kinerja pegawai di KPU Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebesar 2,260
2. Koefisien regresi variabel konflik kerja ( $X_1$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0,770. Artinya setiap penambahan satu satuan variabel konflik kerja, akan mempengaruhi perubahan kinerja sebesar 0,770 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan konflik kerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan kinerja sebesar 0,770 satuan dengan asumsi  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ ,  $X_5$  dan  $X_6$ , tetap.
3. Koefisien regresi variabel beban kerja ( $X_2$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0,340. Artinya setiap penambahan satu satuan beban kerja, akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,340 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan beban kerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan kinerja pegawai sebesar 0,340 dengan asumsi  $X_1$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ ,  $X_5$  dan  $X_6$ , tetap.
4. Koefisien regresi variabel Waktu Kerja ( $X_3$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0,125. Artinya setiap penambahan satu satuan variabel waktu kerja akan mempengaruhi

kinerja pegawai sebesar 0,125. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan waktu kerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan kinerja sebesar 0,125 dengan asumsi  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_4$ ,  $X_5$  dan  $X_6$ , tetap.

5. Koefisien regresi variabel karakteristik tugas ( $X_4$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0,234. Artinya setiap penambahan satu satuan variabel karakteristik tugas akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,234. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan karakteristik tugas sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan kinerja sebesar 0,234 dengan asumsi  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_5$  dan  $X_6$ , tetap.
6. Koefisien regresi variabel dukungan kelompok ( $X_5$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0,271. Artinya setiap penambahan satu satuan variabel dukungan kelompok akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,271. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan dukungan kelompok sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan kinerja sebesar 0,271 dengan asumsi  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$  dan  $X_6$ , tetap.
7. Koefisien regresi variabel pengaruh kepemimpinan ( $X_6$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0,133. Artinya setiap penambahan satu satuan variabel pengaruh kepemimpinan akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,133. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan pengaruh kepemimpinan sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan kinerja sebesar 0,133 dengan asumsi  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$  dan  $X_5$ , tetap.

Untuk selanjutnya digunakan uji F dan uji T untuk pembuktian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya.

a. Uji F

Output hasil analisis SPSS pada tabel ANOVA(b) yang juga telah ditampilkan pada tabel sebelumnya, terbaca nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,759 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hipotesis pengujian yang digunakan untuk keputusan analisis ini adalah sebagai berikut:

- $H_0$  = Variabel independen dalam hal ini konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai di KPU Provinsi Sulawesi Selatan
- $H_1$  = Variabel independen dalam hal ini konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai di KPU Provinsi Sulawesi Selatan

Pedoman yang digunakan adalah :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak

Dari hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 16.0 diperoleh hasil  $F_{hitung}$  8,759. Pada tabel Model Summary(b) diketahui df1 sebesar 6 dan df2 sebesar 35. Dengan tingkat  $\alpha$  sebesar 5 %, maka  $F_{tabel}$  dapat diketahui sebesar 2,42. Oleh karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $8,759 > 2,42$ ), maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima. Hal ini

mengandung arti bahwa variabel independen ( $X_{1-6}$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel dependen (Z). Dengan kata lain bahwa keenam faktor stres kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai di KPU Provinsi Sulawesi Selatan.

Cara lain yang dapat digunakan dalam menganalisis hasil olahan data SPSS adalah dengan membandingkan Sig. dengan  $\alpha$ . Jika Sig.  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak. Pada tabel ANOVA (b) hasil olah data SPSS ver. 16,0 dapat diketahui Sig. 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 (5%).

b. Uji t

Untuk menguji kebenaran hipotesis ke-2, maka langkah yang dilakukan adalah dengan melihat tingkat signifikansi atau kemaknaan koefisien korelasi parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya melalui uji T.

Hipotesis untuk pengujian ini adalah:

- $H_0$  = Koefisien regresi tidak signifikan
  - $H_1$  = Koefisien regresi signifikan
- Pedoman yang digunakan adalah
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
  - Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Dari hasil analisis regresi berdasarkan data olahan SPSS ver. 16,0 sebagaimana tertera pada lampiran, pada tabel Coefficients(a) dapat diketahui hasil perhitung  $t_{hitung}$ . Pada taraf kepercayaan 5 %, maka  $t_{tabel}$  diketahui sebesar 1,662. Berikut disajikan data perbandingan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dari masing-masing variabel bebas sebagaimana tertera dibawah ini:

Tabel 3. Hasil uji t variabel independen

No	Variabel Bebas (Stres Kerja)	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan
1	Konstanta (a)	11,153	1,662	$t_{hitung} > t_{tabel}$
2	X1	3,423	1,662	$t_{hitung} > t_{tabel}$
3	X2	3,949	1,662	$t_{hitung} > t_{tabel}$
4	X3	2,809	1,662	$t_{hitung} > t_{tabel}$
5	X4	2,407	1,662	$t_{hitung} > t_{tabel}$
6	X5	2,543	1,662	$t_{hitung} > t_{tabel}$
7	X6	3,547	1,662	$t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber: Data primer setelah diolah (2010)

Dari rekap tabel di atas dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen sebagai berikut:

1. Untuk variabel konstanta (a) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 11,153. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,662), maka  $H_0$  ditolak. Artinya koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel konstanta berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Z).
2. Untuk variabel konflik kerja ( $X_1$ ) terdapat  $t_{hitung} = 3,423$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,662$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel konflik kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap variabel kinerja pegawai (Z).
3. Untuk variabel beban kerja ( $X_2$ ) terdapat  $t_{hitung}$  sebesar 3,949 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,662. Dengan demikian  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap variabel Kinerja Pegawai (Z).
4. Untuk variabel waktu kerja ( $X_3$ ) terdapat  $t_{hitung} = 2,809$  lebih besar dan  $t_{tabel} = 1,662$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel waktu kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap variabel Kinerja Pegawai (Z).
5. Untuk variabel karakteristik tugas ( $X_4$ ) terdapat  $t_{hitung} = 2,407$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,662$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel karakteristik tugas ( $X_4$ ) secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap variabel Kinerja Pegawai (Z).
6. Untuk variabel dukungan kelompok ( $X_5$ ) terdapat  $t_{hitung} = 2,543$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,662$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel dukungan kelompok ( $X_5$ ) secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap variabel Kinerja Pegawai (Z).
7. Untuk variabel pengaruh kepemimpinan ( $X_6$ ) terdapat  $t_{hitung} = 3,547$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,662$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel pengaruh kepemimpinan ( $X_6$ ) secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap variabel Kinerja Pegawai (Z).

Berdasarkan hasil uji SPSS ver 16,0 nilai Sig. tiap variabel bebas (a dan  $X_{1-6}$ ) lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak. Artinya koefisien regresi tiap variabel bebas ( $X_{1-6}$ ) signifikan terhadap variabel terikat (Z).

Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya dari

keenam variabel bebas dalam pembentukan kinerja pegawai di KPU Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel secara parsial. Sesuai perhitungan SPSS Ver 16,0 sebagaimana pada lampiran, nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. Peringkat pengaruh masing-masing variabel independen

Variabel Bebas (Stres Kerja)	$t_{hitung}$	Tingkat Pengaruh
Konflik Kerja ( $X_1$ )	3,423	3
Beban Kerja ( $X_2$ )	3,949	1
Waktu Kerja ( $X_3$ )	2,809	4
Karakteristik Tugas ( $X_4$ )	2,407	6
Dukungan Kelompok ( $X_5$ ), Pengaruh Kepemimpinan ( $X_6$ )	2,543 3,547	5 2

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Dari analisis Faktor-faktor stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan dengan metode regresi linier berganda dapat disimpulkan beberapa hal yaitu: Secara bersama-sama atau simultan, enam faktor atau variabel stres kerja yang menjadi analisis penelitian yaitu faktor konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan, mempunyai pengaruh bermakna dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.

Secara parsial, lima faktor motivasi kerja yang terdiri dari harapan berprestasi, kesempatan berkembang, upah/gaji, pelatihan, dan komunikasi mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bagian lain tulisan ini, beberapa saran yang

perlu disampaikan antara lain: Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan, maka hal paling penting untuk menjadi pusat perhatian adalah bagaimana memberikan kesempatan yang lebih luas kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya.

Penelitian tentang kinerja pegawai/karyawan pada sebuah kantor/instansi/perusahaan, sesungguhnya memiliki spektrum yang amat luas. Sangat banyak faktor atau variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Anoraga Pandji, 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Asdi Mahasatya.



- Bacal Robert, 2002. *Performance Management*. Jakarta : PT. SUN.
- Cushway Barry, 2002. *Human Resource Management*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Cooper Cary & Straw Alison, 1995. *Stress Management Yang Sukses*. Jakarta :
- Doelhadi E.M.A. Subekti, 1997. *Strategi Dalam Pengendalian dan Pengelolaan Stress*. Jurnal Anima, 48 : 378-392. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
- Dwiyanti Endang, 2001. *Stres Kerja Di Lingkungan DPRD : Studi tentang Anggota DPRD Di Kota Surabaya, Malang, Dan Kabupaten Jember*. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, 3 : 73-84. Surabaya : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Fawzi Indra Lestari, 2002. *Stres Kerja Pada Programmer Komputer di Lingkungan Kerja Bank*. Makalah disajikan dalam Seminar Asosiasi Psikologi Industri dan Organisasi di Universitas Airlangga Surabaya, 2-3 Agustus.
- Ferdinand Augusty, 2002. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Kesain Blanc. Cowling Alan & James Philip, 1996. *The Essence Of Personnel Management And Industrial Relations*. Yogyakarta : Andi.
- Hasibuan H. Malayu S.P, 2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyono, dkk, 2001. *Stres Psikososial Pada Pekerja Wanita Status Kawin Di PT. Tulus Tritunggal Gresik*. Jurnal Penelitian Dinamika Sosial, 2 : 12-18. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Moekijat, 2002. *Dasar-dasar Motivasi*. Bandung : CV. Pionir Jaya
- Robbins Stephen, 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutanto Desy Widiyanti, dkk., 1999. *Hubungan Persepsi Terhadap Tempat Duduk, Beban Kerja, dan Karakteristik Pekerjaan dengan Kecelakaan Kerja*. Jurnal Anima, 54 : 115-138. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- \*) *Penulis adalah Dosen DPK pada STIE Nobel Indonesia Makassar*