

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMENGARUHI  
STRES KERJA DINAS PEKERJAAN UMUM,  
PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

**SKRIPSI**

**DIO PRATAMA PUTRA**

**NIM : 13612239**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2019**

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMENGARUHI  
STRES KERJA DINAS PEKERJAAN UMUM,  
PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi  
Syarat-syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

OLEH

**DIO PRATAMA PUTRA**

**NIM : 13612239**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI  
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI  
STRES KERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM,  
PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Diajukan Kepada:

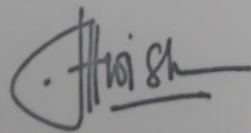
Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Dio Pratama Putra  
NIM : 13612239

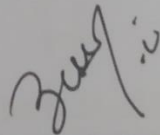
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



**Dwi Septi Haryani ST. MM**  
NIDN. 1002078602/Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



**Betty Leindarita SE. MM**  
NIDN. 1030087301/Asisten Ahli

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



**Imran Ilyas, M.M**  
NIDN. 1007036603/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI  
STRES KERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM,  
PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

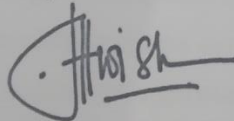
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Dio Pratama Putra  
NIM : 13612239

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Tiga Belas  
Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan  
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



**Dwi Septi Harvani ST. MM**  
NIDN. 1002078602/Asisten Ahli

Sekretaris,



**Raja Hardiansyah, S.E., M.E.**  
NIDK. 8818010016/Asisten Ahli

Anggota,



**Selvi Fauzar S.E., M.M**  
NIDN. 1001109101/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 13 Agustus 2019  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua,



**Charly Marlinda, S.E. M.Ak.Ak. CA**  
NIDN. 1029127801/Lektor

## PERNYATAAN

Nama : Dio Pratama Putra  
NIM : 13612239  
Tahun Angkatan : 2013  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,09  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Agustus 2019



Dio Pratama Putra  
NIM : 13612239

# *Persembahan*

**Assalamu'alaikum WarohmatullahiWabarokatuh**

**Alhamdulillahirobbil'alamin....**

Sembah sujud syukurku kepada Mu Allah SWT yang Maha Pengasih Maha Penyayang. Engkau telah menjadikan diriku manusia yang senantiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita.

Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ayahanda dan Ibundaku tercinta, Bapak Abdul Karim dan Ibu Susi Lestari yang selalu sabar, selalu mendoakan dan selalu mendukung dalam setiap langkahku. Tidak lupa pula kupersembahkan untuk kedua adikku tersayang yang selalu mendukungku. Terimakasih untuk sahabatku tercinta Devi Elvira Rosalina, Lamda Isnaindah, Dyah Hanafiah, Ade Riandry, Alif Tifanie, Asmanisar, Fitri Rahmawati, Faisal Falmi, Almizan, Valdo Destian Jordhy yang selalu senantiasa memberikanku motivasi. Serta untuk saudara-saudaraku, teman-teman seperjuangan, guru-guruku, para dosen dan staff STIE Pembangunan Tanjungpinang dan rekan-rekan yang selalu mendukungku. Mereka semua adalah sumber motivasi dan inspirasiku.

Mulailah langkahmu dengan Bismillah, Optimis dan Tawakkal. Nikmati, jalani dan Syukuri apa yang sudah Allah takdirkan untukmu.

Wassalamualaikum Wr. Wb

## MOTTO

“Karunia Allah SWT yang paling lengkap adalah kehidupan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan”

- (Ali Bin Abi Thalib) -

“Kesuksesan tidak akan bertahan jika dicapai dengan jalan pintas”

-Unknown-

*“Don't Be Afraid To Kill Your Bad Things”*

*-Rockstar Games-*

“Seseorang yang bertindak tanpa ilmu ibarat berpergian tanpa petunjuk”

-Hasan Al Basri-

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi saya yang berjudul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja Pegawai DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU”**.

Tujuan dari penyusunan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk bisa menempuh ujian sarjana pendidikan pada ilmu ekonomi program studi manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Didalam pengerjaan skripsi ini telah melibatkan banyak pihak yang sangat membantu dalam banyak hal. Oleh sebab itu, disini penulis sampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E M.Ak. Ak. CA., selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberi izin dan kesempatan untuk penulis dapat menimba ilmu dan pengetahuan.
2. Ibu Ranti Utami, S.E. M.Si. A.k. CA., selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Bapak Imran Ilyas, MM., selaku ketua program studi S1-Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Kepada Ibu Dwi Septi Haryani ST. MM, selaku sekretaris program studi S1-Manajemen sekaligus sebagai selaku pembimbing I yang telah turut membimbing, memberikan koreksi dan saran kepada penulis selama penulisan skripsi ini.



5. Kepada Ibu Betty Leindarita SE. MM selaku pembimbing II yang telah membimbing penulis selama penulisan skripsi ini.
6. Bapak Ir. Abu Bakar, MT selaku penanggung jawab umum Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian didinas tersebut. Dan juga kepada para pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau yang telah mendukung penulis sehingga menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Kedua orang tua tercinta yang tidak pernah berhenti memberikan doa, yang selalu menguatkan disaat hampir putus asa dan selalu memberikan dukungan kepada saya secara moril maupun materil hingga skripsi ini dapat selesai.
9. Adik tercinta juga anggota keluarga dan kerabat yang senantiasa memberikan doa dan dukungan semangat kepada saya.
10. Rekan seperjuangan tercinta yang tiada henti memberi dukungan dan motivasi kepada penulis.
11. Terimakasih juga tidak lupa kepada sahabat tercinta yang senantiasa mendukung, mengingatkan disaat lengah, senantiasa mendampingi hingga saat ini, selalu menghibur dan selalu memberikan motivasi. (Kk Devi Elvira Rosalina, Alif Tifanie, Ade Riandry, Dyah Hanafiah, Asmanisar, Fitri Rahmawati, Faisal Falmi, Almizan)

12. Terimakasih untuk Valdo Destian Jordhy dan Lamda Isnaindah yang selalu membantu serta memberi dukungan sehingga saya mampu menyelesaikan penelitian ini.
13. Tidak lupa juga kepada para pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau yang sangat ramah dan terbuka dalam menerima saya dalam proses pengambilan data di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau. Terimakasih karena selama proses pengambilan data sangat mempermudah saya dan memberikan dukungan kepada saya.
14. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan semuanya.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dapat menjadi karunia yang tak terhingga dalam hidupnya. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

Tanjungpinang, Agustus 2019

Penulis

**Dio Pratama Putra**

NIM. 13612239

## DAFTAR ISI

HAL

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATAPENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>ABSTRAK</b> .....	xvii
<b>ABSTRACT</b> .....	xviii

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Kegunaan Penelitian .....	7
1.4.1 Kegunaan Ilmiah .....	7
1.4.2 Kegunaan Praktis .....	7
1.5. Sistematika Penulisan .....	7

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Tinjauan Teori .....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen .....	9
2.1.1.1 Tujuan Manajemen .....	10
2.1.1.2 Pentingnya Manajemen.....	11

2.1.2	Pengertian Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.3	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.2	Stres Kerja .....	17
2.2.1	Pengertian Stres .....	17
2.2.2	Faktor – Faktor Penyebab Stres Kerja .....	17
2.2.3	Akibat Stres Kerja .....	22
2.2.4	Mengelola Stres .....	24
2.3	Kerangka Pemikiran .....	29
2.4	Hipotesis .....	30
2.5	Penelitian Terdahulu .....	31

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Jenis Penelitian .....	40
3.2	Jenis Data .....	40
3.3	Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.3.1	<i>Interview</i> /wawancara .....	42
3.3.2	<i>Koesioner</i> /Angket .....	43
3.3.3	Dokumentasi .....	43
3.4	Populasi dan Sampel .....	44
3.5	Definisi Operasional Variabel .....	44
3.6	Teknik Pengolahan Data .....	46
3.7	Analisis Data .....	47
3.7.1	Uji Kualitas Data .....	48
3.7.1.1	Validitas .....	48
3.7.1.2	Reliabilitas .....	48
3.8	Uji Asumsi Klasik .....	49
3.8.1	Uji Normalitas .....	49
3.8.2	Uji Multikolinieritaas .....	50
3.8.3	Uji Heterokedastisitas.....	50
3.8.4	Uji Autokorelasi .....	51
3.9	Analisis Linier Berganda .....	52

3.10 Uji Hipotesis .....	52
3.10.1 Uji t/Uji secara parsial .....	52
3.10.2 Uji F/Uji secara simultan .....	53
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi/R (R <sup>2</sup> ) .....	54

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Profil Objek Penelitian .....	56
4.1.1 Profil Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.....	56
4.1.1.1 Sejarah Dinas Pekerjaan Umum .....	56
4.1.1.2 Profil Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau .....	61
4.1.2 Visi Misi Dinas PUPP .....	63
4.1.3 Landasan Hukum Dinas PUPP Provinsi Kepulauan Riau .....	64
4.1.4 Fungsi, Tugas dan Wewenang .....	65
4.1.5 Susunan Pegawai dan Jabatan Struktural Dinas PUPP Provinsi Kepulauan Riau .....	73
4.2 Analisis Data Responden .....	77
4.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	77
4.2.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	78
4.3 Deskripsi Tanggapan Responden .....	79
4.3.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Faktor Internal .....	79
4.3.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Faktor Eksternal .....	85
4.3.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Faktor Stres Kerja	89
4.4 Uji Kualitas Data .....	95
4.4.1 Uji Validitas .....	95
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	96

4.5 Uji Asumsi Klasik .....	97
4.5.1 Uji Normalitas .....	97
4.5.2 Uji Multikolinieritas .....	99
4.5.3 Uji Heterokedastisitas .....	100
4.5.4 Uji Autokorelasi .....	101
4.6 Uji Regresi Linier Berganda .....	102
4.7 Uji Hipotesis .....	104
4.7.1 Uji Parsial (Uji t) .....	104
4.7.2 Uji Secara Simultan (Uji F) .....	106
4.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	107
4.8 Pembahasan .....	108
4.8.1 Pengaruh Faktor Internal Terhadap Stres .....	108
4.8.2 Pengaruh Faktor Eksternal Terhadap Stres .....	109
4.8.3 Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Eksternal Simultan Terhadap Stres Kerja .....	111

## **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	113
5.2 Saran .....	114

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN – LAMPIRAN**

## ***CURICULUM VITAE***

## **DAFTAR TABEL**

<b>No Tabel</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Tabel Faktor – Faktor Menyebabkan Stres .....	18
3.1 Tabel Definisi Operasional .....	45
4.3 Tabel Susunan Pegawai dan Pejabat Struktur Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau .....	73
4.4 Tabel Responden Menurut Pendidikan Terakhir .....	78
4.5 Tabel Responden Menurut Jenis Kelamin .....	78
4.6 Tabel Tanggapan Responden terhadap Variabel Faktor Internal .....	79
4.7 Tabel Tanggapan Responden terhadap Variabel Faktor Eksternal .....	85
4.8 Tabel Tanggapan Responden terhadap Variabel Faktor Stres .....	89
4.9 Tabel Hasil Uji Validitas .....	95
4.10 Tabel Hasil Uji Reliabilitas .....	97
4.13 Tabel Hasil Pengujian Multikolinieritas .....	101
4.15 Tabel Pengujian Autokorelasi .....	102
4.16 Tabel Uji Regresi Linier Berganda .....	102
4.17 Tabel Pengujian Secara Parsial (Uji t) .....	105
4.18 Tabel Pengujian Secara Simultan (Uji F) .....	106
4.19 Tabel Pengujian Koefisien Determinasi.....	107

## DAFTAR GAMBAR

<b>No Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.2 Kerangka Pemikiran.....	30
4.1 Gambar Peta Lokasi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau .....	62
4.2 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.....	62
4.11 Hasil Uji Normalitas Histogram .....	98
4.12 Hasil Uji Normalitas P-P Plot .....	99
4.14 Hasil Pengujian Heterokedastisitas .....	101

## **DAFTAR LAMPIRAN**



<b>Lampiran</b>	<b>Judul Lampiran</b>
Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2.	Hasil Tabulasi
Lampiran 3.	Hasil Uji SPSS 20
Lampiran 4.	Surat Izin Penelitian
Lampiran 5.	Hasil Plagiarisme

## **ABSTRAK**

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
STRES KERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM,  
PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Dio Pratama Putra. 13612239. Manajemen. STIE Pembangunan  
[Diopratamaputra95@gmail.com](mailto:Diopratamaputra95@gmail.com)

Adapun tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau Tanjungpinang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menebar kuesioner, wawancara dan dokumentasi serta penelitian kepustakaan yang bermaksud mempelajari buku-buku yang ada kaitannya dengan objek penelitian. Analisis data dilaksanakan melalui tahapan: uji kualitas data seperti validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis seperti uji t, uji F dan uji determinasi.

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah stres kerja yang dialami oleh para pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau secara keseluruhan memiliki tingkat stres kerja yang cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja mereka yaitu, faktor internal seperti (kepribadian, kemampuan dan nilai budaya) serta faktor eksternal seperti (berasal dari dalam organisasi dan berasal dari luar organisasi).

Kata Kunci : Faktor Internal, Faktor Eksternal dan Stres Kerja

Pembimbing 1 : Dwi Septi Haryani, ST. MM

Pembimbing 2 : Betty Leindarita, SE. MM

***ABSTRACT***

**ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING LABOUR STRESS  
IN THE PUBLIC SERVICE DINAS PEKERJAAN UMUM,  
PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

*Dio Pratama Putra. 13612239. Management. STIE Pembangunan  
[Dioprathamaputra95@gmail.com](mailto:Dioprathamaputra95@gmail.com)*

*As for the purpose of the study is to identify the factors affecting labour stress in the public service on Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau, Tanjungpinang.*

*The method used in this stud is a quantitative method of research which is meant to understand the phenomenon of what is experienced by the subject of research. Data collection techniques used are questionnaires, interviews and documentation and library studies intended to study books that had to do with the object of research. Data analysis initialized through sequence; data quality test like validity and reliability, classical assumption test like normality test, multicollinearity test, heteroscedacity test and autocorrelation test, multiple linear regression analysis and hypothesis test like t test, F test and determination test*

*As to the conclusion of this study is work stress experienced by employees on Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau overall has a pretty high level of work stress. This can be seen from factors affecting their work stress internal factors such as (personality, ability and cultural value) and such external factors (from within the organization and from outside the organization).*

*Keywords : Factors Internal, Factors External and Work Stress*

*Preceptor 1 : Dwi Septi Haryani, ST. MM*

*Preceptor 2 : Betty Leindarita, SE. MM*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Suatu instansi dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan perlu adanya manajemen yang baik, karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia, instansi tersebut dapat dengan baik menggerakkan, mengatur serta mengorganisir berbagai faktor penting di dalam suatu instansi. Begitu banyaknya pekerjaan atau tugas yang diberikan suatu instansi kepada pegawai sehingga menuntut pegawai harus terus bekerja dengan batas waktu yang ditentukan, tentu akan memicu stres kerja pada pegawai tersebut. Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekankan diri dan jiwa seseorang di luar dari kemampuannya, jika terus dibiarkan terus menerus tanpa ada solusi maka ini berdampak pada kesehatan dan batinnya (Fahmi, 2016). Sebagian kondisi munculnya stres terjadi disaat seseorang melakukan sesuatu atau tindakan yang berbeda dari apa dia inginkan atau nuraninya namun nuraninya tidak mampu untuk menolak tindakan tersebut, sehingga timbul pertentangan diri yang kuat dengan batinnya.

Pemeliharaan tenaga kerja harus dipenuhi untuk memelihara dan meningkatkan kinerja, meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja yang baik dari pegawai, dan penanggulangan stres kerja yang diakibatkan terlalu banyaknya beban - beban pekerjaan pegawai yang harus diselesaikan. Kinerja pegawai sangat berperan aktif dalam keberhasilan mencapai tujuan suatu instansi. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas bagi pegawai yang semakin tinggi menimbulkan

banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi pegawai dalam lingkungan kerjanya, selain tekanan dari lingkungan kerjanya, lingkungan keluarga serta lingkungan sosial juga memiliki potensi dalam menimbulkan kecemasan. Salah satu dampak dari kecemasan yang merugikan para pegawai adalah stres.

Menurut Stephen P. Robbin (1996) dalam (Badeni, 2013) mendefinisikan stres merupakan kondisi dinamik yang didalamnya seseorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang ia mau dan hasilnya di persepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti dan penting. Stres adalah kondisi ketegangan emosi yang terjadi pada diri seseorang yang bereaksi baik pada pikiran, mental, maupun fisik, apabila ini terjadi secara berlebihan maka akan membahayakan kemampuannya dalam menghadapi lingkungannya Keith Davis (1981) dalam (Badeni, 2013). Ketegangan itu berkaitan dengan perasaan yang timbul akibat kekhawatiran dan kegelisahan yang sering dialami seseorang.

Stres sering dikonotasikan buruk padahal tidak selamanya stres itu buruk. Stres juga memiliki nilai positif. Stres merupakan suatu peluang jika memberikan perolehan yang potensial. Dampak positif stres mulai dari tingkat rendah sampai mencapai pada tingkatan sedang memiliki peran sebagai pendorong dalam meningkatkan kinerja pada pegawai. Sedangkan dampak negatif yang terjadi akibat stres tingkat tinggi yaitu penurunan pada kinerja pegawai yang drastis bahkan mogok kerja.

Stres dalam pekerjaan merupakan sebuah konsep penting yang berkaitan dengan perilaku dan tindakan instansi. Stres dapat ditimbulkan dari berbagai

faktor baik internal seperti kepribadian, tidak dapat memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya, kemampuan, nilai budaya maupun faktor eksternal seperti berasal dari dalam instansi/pekerjaan diantaranya lingkungan kerja dan juga dari luar instansi/ diluar pekerjaan diantaranya persaingan yang semakin tinggi, perkembangan teknologi dan informasi yang terus menerus berubah, serta tuntutan permintaan dari *stakeholders* dari masa ke masa, stres kerja akan menjadi sebuah masalah yang serius bagi instansi. (Fahmi, 2016) juga menjelaskan pengertian stres dapat ditimbulkan oleh faktor internal maupun faktor eksternal dimana faktor internal adalah kondisi stres dimana seseorang merasa sangat tertekan dan tidak mampu menjadi dirinya sendiri yang harus melaksanakan rutinitas kehidupan hasil dari perintah orang lain yang bersifat memaksa namun ia sendiri tidak mampu untuk menolaknya sedangkan faktor eksternal adalah kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dimana ia bekerja. Sering perintah pimpinan yang begitu memaksa agar bekerja sesuai target atau bahkan harus diatas target, sementara kemampuan seorang karyawan tidak sesuai target walaupun sebenarnya ia telah memaksa dengan sekuat tenaga namun itu tidak sanggup dilakukannya maka ini mampu menimbulkan stres. Beban tugas yang begitu besar cenderung menjadi penyebab stres karena pegawai harus bekerja lebih banyak dengan kemampuan yang dimiliki.

Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau merupakan salah satu lembaga teknis, penyiapan bahan penyusunan rencana kegiatan peningkatan pembangunan dan pemeliharaan jalan

dan jembatan, instansi ini juga melaksanakan kewenangan dibidang pekerjaan umum, penataan ruang, pemanfaatan sumber daya air dan pertanahan.

Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau beralamat di Pusat Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau “Istana Kota Piring” Gedung Sultan Mahmud Riayat Syah C2 Lantai I Pulau Dompok Tanjungpinang.

Bedasarkan hasil pra penelitian di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau. Sehubungan dengan stres kerja pegawai terlihat cukup membebani pegawai karena pegawai merasa tertekan dengan tugas yang semakin bertambah, adanya perubahan-perubahan dari pimpinan sehingga waktu penyelesaian tugas terlambat dari waktu yang telah ditetapkan hal menyebabkan pegawai stres menghadapi pekerjaannya. Tanggung jawab yang besar juga di miliki setiap individu terhadap atasannya, terdapat 121 pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau untuk itu sangat di butuhkan kerjasama tim yang baik sehingga dapat tercapai semua tujuan. Namun tidak dapat di pungkiri bahwa setiap individu pasti memiliki sifat, karakter, dan kepribadian yang berbeda-beda, hal ini menjadikan dinamika yang tinggi pula karena belum tentu semua orang dapat menerima sifat maupun perilaku kita dalam bekerja, sulitnya mengatur rekan kerja dalam bekerja sama sehingga timbul konflik antar pegawai sehingga menimbulkan stres. Selain itu kurangnya instruksi yang jelas dalam menyusun dan menyimpan berkas sehingga saat di perlukan berkas ternyata sudah hilang hal ini menghambat pekerjaan sehingga stres kerja meningkat.

Stres juga bisa terjadi karena adanya ketidakpuasan pegawai terhadap apa yang di harapkan dalam lingkungan kerja, lingkungan kerja yang tidak bersih seperti banyaknya puntung rokok berserakan dan ruangan yang berasap sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Selanjutnya terkait permasalahan seringnya gaji terlambat di kirimkan ke rekening hal ini pasti memicu peningkatan stres pegawai.

Dari permasalahan yang telah disampaikan oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **“Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Perumusan masalah penelitian yaitu:

- a. Apakah faktor internal (kepribadian, kemampuan dan nilai budaya) berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau?
- b. Apakah faktor eksternal (berasal dari dalam instansi dan dari luar instansi) berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau?
- c. Apakah faktor internal dan faktor eksternal berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau?



### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang telah peneliti uraikan, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah faktor internal (kepribadian, kemampuan dan nilai budaya) berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.
- b. Untuk mengetahui apakah faktor eksternal (berasal dari dalam instansi dan berasal dari luar instansi) berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.
- c. Untuk mengetahui apakah apakah faktor internal dan faktor eksternal berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

Hasil dari penelitian dapat dipakai sebagai referensi untuk lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau untuk dapat dijadikan sebagai pedoman dalam

- a. mengambil setiap keputusan atau kebijakan dan menerapkannya sehingga dapat tercapai kinerja pegawai yang optimal.

- b. Sebagai salah satu referensi untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi dengan perubahan konsep yang baru di bidang ilmu manajemen.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada pihak-pihak yang ingin mengetahui apa saja factor-faktor yang mempengaruhi stres kerja di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Penulisan dalam skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

##### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari penelitian masalah penelitian yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

##### **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini menjelaskan terdiri dari variable penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis.

#### **BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Meliputi gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan terkait hasil analisa data yang digunakan.

#### **BAB 5 PENUTUP**

Pada Bab terakhir ini yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan diterapkan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi – fungsi manajemen. Jadi, manajemen merupakan proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut UU No. 43/1999 pasal 1 adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian (Sedarmayanti, 2017).

Tujuan manajemen pegawai negeri sipil yaitu menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna dengan dukungan PNS yang professional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja (Sedarmayanti, 2017).

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang – orang kearah tujuan – tujuan

instansional atau maksud – maksud nyata (Zakiyudin, 2013).

### **2.1.1.1 Tujuan Manajemen**

Pada dasarnya setiap aktivitas atau kegiatan selalu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuannya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berupa materi dan nonmateri dari hasil kerja yang dicapainya. Tujuan instansi adalah mendapatkan laba atau pelayanan/pengabdian melalui proses manajemen itu. Menurut (Hasibuan, 2016) beberapa tujuan-tujuan yang dapat dikaji dari sudut pandang dan dibedakan sebagai berikut :

- a. *Profit objective*, bertujuan untuk mendapatkan laba atau keuntungan bagi pemiliknya
- b. *Service objective*, bertujuan untuk memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen dengan mempertinggi nilai barang dan jasa yang ditawarkan kepada konsumen.
- c. *Social objective*, bertujuan meningkatkan nilai guna yang diciptakan perusahaan untuk kesejahteraan masyarakat.
- d. *Personal objective*, bertujuan agar para karyawan secara *individual economic, social psychological* mendapat kepuasan di bidang pekerjaannya dalam perusahaan.

Kesimpulan dari tujuan merupakan sesuatu terjadinya proses manajemen dan aktivitas kerja, tujuan memiliki berbagai macam, tetapi harus ditetapkan secara jelas, realistis, dan cukup menantang yang di dasari oleh analisis data,

informasi, dan pemilihan dari alternatif - alternatif yang ada. Kecakapan manajer atau pimpinan dalam menetapkan suatu tujuan mencerminkan tingkat hasil yang dapat dicapainya.

#### **2.1.1.2 Pentingnya Manajemen**

Pada umumnya kemampuan manusia itu terbatas seperti kekuatan fisik, ilmu pengetahuan, pembagian waktu, serta perhatian sedangkan kebutuhan merupakan kemampuan manusia tersebut yang tidak terbatas. Tindakan untuk memenuhi segala kebutuhan manusia dibutuhkan manajemen yang baik seperti membagi suatu pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab. Dengan adanya manajemen yang baik dan terstruktur maka terbentuklah kerjasama dalam suatu instansi. Jika dalam sebuah instansi tersebut sudah memiliki kerjasama yang baik maka pekerjaan yang sulit akan dapat diselesaikan dengan baik serta tujuan yang diinginkan terwujud.

Manajemen merupakan komponen yang sangat penting untuk mengendalikan segala kegiatan yang berkaitan baik dari rumah tangga, sekolah, yayasan, pemerintahan dan lain - lain. Dengan manajemen yang baik maka pengaturan kerjasama akan berjalan dengan baik pula sehingga tujuan optimal akan tercapai. (Hasibuan, 2016).

#### **2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam instansi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu instansi atau instansi. Sumber daya manusia dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja,

karyawan, maupun pegawai potensi manusiawi sebagai penggerak suatu instansi yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata yang secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi instansi Nawawi (2000) dalam (H.M. Yani, 2012).

Di era globalisasi ini pengelolaan sumber daya manusia bukanlah sesuatu hal yang mudah, karena berbagai infrastruktur perlu disiapkan agar tercapainya proses sumber daya manusia yang baik dan berkualitas tinggi. Oleh karena itu peran dari sumber daya manusia dalam suatu instansi tidaklah kecil, bahkan merupakan pusat pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi instansi maupun instansi lainnya.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) sumber daya manusia (SDM) merupakan kekuatan daya fikir dan imajinasi manusia tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan, (bersifat teknis dan manajerial). Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup maupun bersama. Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu instansi atau instansi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu instansi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2009).

Werther dan Davis (1996) dalam (Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan – tujuan instansi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap instansi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kepabilitas hidupnya.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha (1999) dalam (Sutrisno, 2009) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komperatif tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence, creativity dan imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

### **2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari instansi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan efisien untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Sutrisno, 2009).

(Hasibuan, 2016) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan yang ditentukan. Hal – hal yang dipelajari dalam MSDM ini adalah perencanaan (*human resource planning*), penginstansian,



pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

Menurut Simamora (1997) dalam (Sutrisno, 2009) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota instansi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler (1997) dalam (Sutrisno, 2009) menyatakan manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Fokus manajemen sumber daya manusia (MSDM) terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia (SDM) di dalam dinamika interaksi antara instansi dan pekerja yang sering kali memiliki kepentingan yang berbeda. Menurut Stoner (1995) dalam (Sutrisno, 2009) MSDM meliputi penggunaan sumber daya manusia (SDM) secara produktif dalam mencapai tujuan – tujuan instansi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individu.

(Sedarmayanti, 2017) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. MSDM adalah pengelolaan pemanfaatan individu-individu. MSDM sebagai rangkaian strategi, proses dan

aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan instansi dengan cara mengintegrasikan kebutuhan instansi dan individu.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun instansi. Walaupun objeknya sama – sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan instansi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, penginstansian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, instansi dan masyarakat. Flippo (1996) dalam (H.M. Yani, 2012)

Menurut (H.M. Yani, 2012) Perkembangan pemikiran tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tidak terlepas dari perkembangan pemikiran manajemen secara umum. Gerakan-gerakan pemikiran manajemen sumber daya manusia secara historis adalah :

1. Gerakan Manajemen Ilmiah (Pendekatan Mekanis)

Gerakan ini banyak didominasi oleh pemikiran F.W. Taylor. Pandangan – pandangan yang muncul berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam era tersebut adalah SDM sebagai produktif seperti mesin, bekerja sesuai dengan

spesialisasi yang telah ditentukan, yang tidak produktif harus diganti/dibuang, pandangan ini mengakibatkan munculnya pengangguran, tidak ada jaminan dalam bekerja, berkurangnya rasa bangga terhadap pekerjaan dan tumbuhnya serikat pekerja.

## 2. Gerakan *Human Relation* (Pendekatan Paternalis)

Era ini ditandai dengan adanya pemikiran tentang peran SDM terhadap kemajuan instansi. Pandangan – pandangan yang muncul adalah SDM harus dilindungi dan disayangi, tidak hanya dianggap sebagai faktor produksi belaka tetapi sebagai pemilik instansi, dan disediakan berbagai fasilitas kebutuhan pegawai seperti tempat ibadah, tempat istirahat, jaminan kesehatan, kantin dan perumahan sebagai bentuk perhatian instansi terhadap tingkat kesejahteraan pegawai.

## 3. Gerakan Kontemporer (Pendekatan Sistem Sosial)

Diera ini pemikiran tentang pentingnya peran sumber daya manusia dan perlu adanya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dalam bekerja semakin berkembang. Pandangan-pandangan yang muncul adalah bahwa pencapaian tujuan instansi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia, munculnya teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow (1940an) sebagai landasan motivasi seseorang menjadi suatu pendorong adanya pemikiran tentang motivasi sumber daya manusia dengan melihat kebutuhan yang dimilikinya, adanya kecenderungan baru yang berdampak positif terhadap perkembangan efektifitas instansi, yaitu meningkatnya kepentingan terhadap MSDM, adanya perubahan arah pengawasan dan kebijakan secara sentral, pelaksanaan yang terdesentralisasi, meningkatnya otomatisasi dan pengembangan system informasi SDM, munculnya program

MSDM yang terintegrasi, adanya perubahan menuju sistem merit dan akuntabilitas, meningkatnya perhatian terhadap perilaku kerja pegawai, meningkatnya perhatian terhadap budaya dan nilai instansi, dan adanya perluasan program peningkatan produktivitas.

## **2.2 Stres Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Stres**

Stres adalah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan keinginan individu tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres berkaitan dengan tuntutan/*demand* dan sumber daya/*resource*. (Sunyoto & Buhranudin, 2015).

(Robbin dan Judge, 2007) dalam (Sunyoto & Buhranudin, 2015) menjelaskan tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, atau ketidakpastian yang dihadapi seseorang di tempat kerja. Sumber daya adalah segala sesuatu atau benda-benda yang berada dalam kendali seseorang yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan tersebut.

### **2.2.2 Faktor – faktor Penyebab Stres**

Menurut (Sunyoto, 2013) stres merupakan sesuatu yang wajar dan dapat dialami oleh siapa saja termasuk karyawan. Stres yang dialami oleh karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan stres dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

**Tabel 2.1**  
**Tabel faktor – faktor yang menyebabkan stres**

Penyebab Stres	Keterangan
➤ Faktor Internal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepribadian</li> <li>• Kemampuan</li> <li>• Nilai Budaya</li> </ul>
➤ Faktor Eksternal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berasal dari instansi/pekerjaan</li> <li>• Noninstansi/di luar pekerjaan</li> </ul>

Sumber : Danang Sunyoto, Prilaku Internasional (2013)

a. Faktor internal

Faktor internal yang dapat menyebabkan stress pada diri seseorang ditentukan oleh kepribadian, kemampuan, dan nilai budaya.

1. Kepribadian, yaitu sistem psikologi yang dimiliki oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan pihak lain maupun lingkungannya. Kepribadian dipengaruhi oleh faktor keturunan, lingkungan, situasi, dan karakter dasar seseorang.
2. Kemampuan, menunjukkan kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh kemampuan fisik dan kemampuan intelektual.
3. Nilai budaya, meliputi keyakinan yang dipahami oleh seseorang (atau bersama) yang dipengaruhi oleh lingkungan sosial, serta memengaruhi sikap dan prilakunya.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang menyebabkan stres dapat berasal dari pekerjaan (instansi) maupun pekerjaan (noninstansi). Faktor pekerjaan yang dapat menyebabkan stres terdiri dari :

1. Faktor-faktor instrinsik pekerjaan, yaitu kondisi fisik pekerjaan dan berbagai macam tuntutan tugas, kondisi fisik pekerjaan yang dapat menyebabkan stres berupa kondisi lingkungan yang bising, getaran, dan higienitas atau kebersihan, sedangkan tuntutan tugas berupa berbagai bentuk aktivitas seperti pergantian *shift* malam, beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang lebih panjang, dan pekerjaan yang repetitive atau diulang – ulang.
2. Faktor peran dalam instansi, seperti konflik peran dan keterpaksaan peran. Konflik peran muncul pada seseorang apabila terdapat kondisi-kondisi seperti pertentangan antara pekerjaan yang harus dikerjakan dengan tanggung jawab yang dimiliki, tugas yang dikerjakan bukan bagian dari pekerjaannya, tuntutan yang bertentangan dengan atasan, rekan, bawahan atau orang lain diluar instansi atau instansi, dan pertentangan dengan nilai dan keyakinan pribadi. Keterpaksaan peran merupakan ketidakpastian posisi seseorang dalam instansi atau instansi, sehingga kendali untuk melakukan pekerjaan tersebut kecil.
3. Faktor perkembangan karier, dimana pegawai merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, serta promosi dini, dan promosi terlambat. Faktor hubungan kerja, meliputi hubungan kerja antar karyawan dan gaya kepemimpinan.
4. Faktor struktur dan karakteristik instansi.

Sementara itu faktor pekerjaan yang dapat menyebabkan stres antara lain adanya masalah keluarga yang terjadi sehingga tidak fokus saat bekerja, kesulitan keuangan pada pegawai, keyakinan pegawai tersebut bertentangan dengan instansi, serta konflik antar tuntutan keluarga dan tuntutan instansi.

Faktor yang mempengaruhi stres dapat berasal dari beberapa *stressor* dan dapat berasal dari satu *stressor*. *Stressor* yang dialami seseorang dapat berbeda antara satu orang dengan orang lain. Meskipun mereka mengalami *stressor* yang sama (Badeni, 2015).

Sejumlah faktor yang memengaruhi perbedaan tingkat stres antara orang yang satu dengan orang yang lain ketika menghadapi *stressor* yang sama adalah perbedaan individual dalam hal :

a. Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses yang dijalankan setiap individu untuk menafsirkan kesan – kesan indera mereka untuk memberi makna terhadap lingkungannya. Artinya setiap penafsiran terhadap kesan – kesan indera atas lingkungannya bersifat individual. Individu yang mempersepsikan kesan indera atas lingkungannya secara positif ia akan cenderung kurang stres dibandingkan dengan mereka yang mempersepsikan secara negatif terhadap lingkungannya.

b. Kemampuan memprediksi peristiwa yang menimbulkan stres

Situasi yang dihadapi pada masa mendatang dapat menimbulkan stres. Misalnya, seseorang akan memberi ceramah dalam sebuah pertemuan penting. Ini akan menimbulkan stres karena adanya tuntutan yang menimbulkan ketidakpastian dalam melakukannya. Apabila ia mampu memprediksi apa yang akan terjadi besok, ia akan mampu mengurangi stres, karena ia dapat mempersiapkan diri untuk menjadi lebih dari sebelumnya aktifitas itu dilakukan. Sebaliknya, kalau ia tidak memiliki gambaran situasi seperti apa yang akan dilakukannya besok, kemungkinan stres akan tinggi.

c. Pengalaman menghadapi peristiwa yang akan menyebabkan stres

Seseorang yang telah berpengalaman dalam menghadapi sebuah peristiwa, akan mengakibatkan ia memahami apa yang akan dilakukan untuk menghadapi situasi yang mengakibatkan stres sehingga orang yang berpengalaman menghadapi situasi yang penuh tekanan mungkin tidak mengalami stres yang berbeda dengan orang yang belum mempunyai pengalaman. Misalnya seseorang yang sudah biasa menjadi pembicara dalam sebuah seminar, biasa berpidato, dan biasa bekerja keras, ketika diminta untuk berbicara dalam seminar tingkat stres yang dialami tidak tinggi.

d. Kemampuan yang dimiliki

Kemampuan yang dimiliki seseorang jelas akan berhubungan dengan tingkat stres yang dialami ketika berhadapan dengan situasi yang menimbulkan stres. Orang yang memiliki kemampuan yang lebih baik memiliki tingkat stres yang lebih rendah dalam menghadapi situasi yang penuh stres dibandingkan mereka yang kemampuannya lebih rendah.

e. Dukungan sosial

Bukti menunjukkan bahwa dukungan sosial, yaitu hubungan kolegal atau atasan, dapat mengurangi stres. Seseorang yang bekerja dalam suatu lembaga memiliki dukungan para kolegiannya dan merasa nyaman bekerja, ia sangat kurang tingkat stresnya.

f. Jenis kepribadian

Para ahli mengemukakan bahwa beberapa jenis kepribadian tertentu cenderung mengalami stres yang lebih tinggi bila menghadapi situasi yang menyebabkan stres. Orang yang memiliki kepribadian *internal locus of control* diprediksi lebih rendah tingkat stresnya ketika menghadapi situasi yang penuh



stres dibandingkan orang yang memiliki kepribadian *external locus of control*. Ini didasarkan pada pemikiran bahwa mereka dengan tempat pengendalian dari dalam yakin bahwa mereka dapat mengendalikan situasi, sedangkan mereka dengan tempat pengendalian dari luar yakin bahwa mereka tidak dapat mengendalikan situasi. Demikian juga seseorang yang memiliki kepribadian kategori A cenderung mengalami stres yang lebih tinggi dibandingkan jenis kepribadian B ketika menghadapi situasi yang penuh stres. Nalarnya bahwa orang dengan kepribadian jenis A menginginkan semuanya sempurna ideal dibandingkan jenis kepribadian B yang lebih aktual. Keinginan semuanya harus sempurna inilah yang menyebabkan apabila belum tercapai keinginan menjadi dirinya stres.

g. Permusuhan

Ada seseorang yang mudah terjadi mengalami kemarahan dan permusuhan yang tinggi. Orang – orang jenis ini secara kronis mencurigai dan tidak mempercayai orang lain. Kondisi kepribadian yang demikian ini sangat mudah terkena stres.

### **2.2.3 Akibat Stres**

(Sunyoto, 2013) menjelaskan bahwa stres menampakkan diri dalam berbagai cara. Seseorang yang mengalami tingkat stres berat kemungkinan akan mengalami tekanan stres berat kemungkinan akan mengalami tekanan darah tinggi, kesal, sulit membuat keputusan – keputusan rutin, kehilangan nafsu makan, rentan terhadap kecelakaan dan sebagainya. Akibat stres dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

### 1. Gejala fisiologis

Pengaruh awal dari stres ini pada umumnya berupa gejala-gejala fisiologis. Hal ini disebabkan karena masalah stres pertama diteliti oleh para ahli di bidang ilmu kesehatan dan medis. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres dapat mempercepat detak jantung dan tarikan napas, meningkatkan tekanan darah, merasa sakit kepala, dan rentan memicu serangan jantung. Hubungan antara stres dengan gejala-gejala fisiologis masih kurang jelas, tetapi beberapa bukti yang lebih mutakhir menunjukkan bahwa stres memiliki efek fisiologis yang membahayakan. Seperti sebuah studi menemukan bahwa tuntutan kerja yang begitu besar dapat mengakibatkan stres, yaitu sangat rentan terhadap penyakit saluran pernapasan atas dan fungsi sistem kekebalan tubuh, khususnya bagi individu yang memiliki tingkat keyakinan diri rendah.

### 2. Gejala psikologis.

Salah satu timbulnya gejala psikologis akibat stres adalah muncul perasaan yang tidak puas terhadap pekerjaan. Gejala psikologis lain yang mengakibatkan stres yaitu kecemasan yang dimiliki seseorang, kejenuhan, ketegangan pada situasi tertentu, merasa kesal, dan sikap yang senang menunda pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki banyak tuntutan dan bertentangan, tugas yang diberikan tidak jelas, serta wewenang dan tanggung jawab juga tidak jelas, dapat menimbulkan stres atau ketidakpuasan.

### 3. Gejala perilaku.

Individu yang mengalami stres seringkali akan mengalami perubahan produktivitas dan kemangkiran di samping itu gejala yang muncul juga terjadi

kepada seseorang seperti perubahan dalam kebiasaan makan, sering merokok, meminum alkohol, bicara gagap, kegelisahan/*axienty*, dan tidur tidak teratur.

#### **2.2.4 Mengelola Stres**

Karena stres menjadi sesuatu yang melekat (inheren) dalam kehidupan manusia di dalam instansi dan karena stres dapat mempengaruhi prestasi kerja, masalah stres perlu mendapat perhatian dan di kendalikan dengan baik agar dapat mencapai sasaran-sasaran instansi. Pengelolaan stres dapat meningkatkan intensitas kerja pegawai karena dengan pengelolaan stres kerja yang baik, maka setiap pegawai akan memiliki kondisi kesehatan mental dan fisik yang baik yang dapat mempengaruhi pegawai tersebut melakukan berbagai peran sosial. Beberapa pedoman untuk menanggulangi stres secara individual (Rita L. Akitson, Richard C. Akitson, dan Ernest R. Higrad, 1991) dalam (Badeni, 2013) adalah mengelola waktu.

Manajemen mungkin sekali tidak peduli terhadap pegawai yang mengalami stres tingkat rendah sampai sedang. Dasar pemikirannya adalah bahwa stres pada level tingkat rendah sampai sedang mempunyai sifat fungsional sehingga mendorong pegawai berkinerja lebih tinggi lagi. Namun apabila pegawai mengalami stres tingkat tinggi, atau pada tingkat rendah namun berkepanjangan dapat mendorong kinerja pegawai menjadi lebih menurun. Oleh karena itu kondisi pegawai yang demikian menuntut adanya tindakan manajemen. Pelaksanaan tindakan manajemen dapat dilakukan dengan pendekatan individual dan dapat dilakukan dengan pendekatan instansional.

### 1. Pendekatan Individual.

Banyak orang tidak mengelola penggunaan waktunya dengan baik sehingga pekerjaan yang seharusnya mampu diselesaikan dengan baik tidak dapat terselesaikan. Pegawai yang terkelola dengan baik, sering dapat mencapai kinerja dua kali lipat dari pegawai yang tidak terkelola dengan baik. Pemahaman dan pemanfaatan prinsip dasar-dasar pengelolaan waktu dapat membantu individu mengatasi ketegangan yang diciptakan oleh tuntutan pekerjaan secara lebih baik, beberapa prinsip pengelolaan waktu tersebut adalah adalah membuat daftar harian kegiatan yang mau diselesaikan, menentukan prioritas aktivitas berdasarkan kepentingan dan urgensinya, menjadwalkan kegiatan menurut peringkat prioritas dan mengetahui siklus harian kita mana waktu padat tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dan mana yang agak kurang tuntutan pekerjaan (M.E. Haynes, 1985) dalam (Badeni, 2013).

Selain penerapan prinsip manajemen waktu, pengelolaan stres juga dapat dilakukan dengan latihan fisik, *relaksasi* dan terbuka pada orang lain. Kegiatan latihan fisik dapat dilakukan dengan berbagai kegiatan fisik yang menyenangkan seperti *jogging*, jalan kaki, naik sepeda, bermain tenis, dan bermain *golf* dapat meningkatkan kesehatan dan melancarkan peredaran darah atau dapat meningkatkan kesehatan fisik secara umum tentu saja meningkatkan kemampuan menghadapi berbagai tantangan. Kemampuan menghadapi tantangan merupakan pertanda bahwa ketegangan yang dirasakan berkurang/menurun. Penurunan ketegangan akan menyebabkan stres menurun. *Relaksasi* dapat dilakukan dengan sebuah kegiatan menenangkan pikiran untuk mencapai suatu situasi bahwa semua komponen tubuh istirahat dan *relaks*. *Relaksasi* dapat digunakan dalam beberapa

menit, kurang lebih 20 menit, setiap hari yang dilakukan dengan cara duduk secara santai dengan mata tertutup dalam sebuah tempat yang sepi, secara perlahan –lahan dan berulang-ulang, sebutkan kata-kata atau kalimat yang mendamaikan pikiran dan perasaan, menarik nafas secara santai melalui hidung dan mengeluarkan melalui mulut dan menghindari pikiran-pikiran yang mengganggu dengan sikap mental menerima. Terbuka pada orang lain yakni mendiskusikan secara terbuka kepada orang lain yang dekat dengan anda masalah-masalah, ketakutan yang dihadapi, dan lain-lain.

## 2. Pendekatan Instansional.

Secara instansional, tindakan manajemen dalam menurunkan stres pegawai dapat melakukan perbaikan seleksi personil dan penempatan kerja, penggunaan penetapan tujuan yang realistis, perancangan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan pegawai, perbaikan komunikasi instansi, penegakan program kesejahteraan korporasi.

Pendekatan stres diatas adalah pendekatan yang menekankan pendekatan yang menekankan pendekatan individual. Pendekatan ini nampaknya belum memadai untuk mengurangi stres pegawai. Disamping pendekatan individual, penanggulangan stres perlu dilakukan pendekatan instansi, dimana instansi harus terlibat pula dalam pengelolaan stres. Hal ini disebabkan anggota instansi sebagai individu kemungkinan besar tidak dapat mengendalikan semua aspek yang berada disekitar pekerjaan dan lingkungan kerjanya, terutama aspek-aspek yang bersumber dari kelompok dan instansi yang dapat menjadi sumber stres. Dalam hal ini, usaha yang dapat dilakukan manajemen dalam menurunkan stres pegawai adalah seleksi dan penempatan, penentuan tujuan, rancangan ulang

pekerjaan, komunikasi dan program pengembangan (Stephen P. Robin, 1996) dalam (Badeni, 2013).

a. Seleksi dan Penempatan

Sebagaimana kita bahas di atas, setiap individu berbeda-beda dalam hal pengalaman, kemampuan untuk mengatasi stres. Sehubungan dengan ini, dalam menyeleksi calon anggota, instansi harus memilih orang yang kira-kira memiliki kemampuan untuk meanggulangi stres. Selanjutnya, dalam menempatkan suatu tugas, instansi harus memperhatikan ciri-ciri individu, pengalaman, dan kemampuan. Bagi meeka yang belum berpengalaman beban kerja janganlah terlalu berat. Bila ini terjadi justru akan menambah stres pegawai dan bekinerja tidak efektif.

b. Penentuan Tujuan.

Sebagaimana telah di ketahui, hubungan antara stres dengan tingkat produktivitas kerja, sedangkan individu yang mengalami stres yang terlalu tinggi akan mengakibatkan produktivitas yang menurun. Sehubungan dengan ini, penentuan tujuan yang jelas dan tepat dapat merupakan hal penting dalam mengelola stres. Individu-individu berkinerja lebih baik bila mereka memiliki tujuan yang spesifik dan menantang, menerima *feedback* mengenai kemajuan mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Tujuan yang spesifik akan memperjelas harapan kinerja. *Feedback* ke arah tujuan akan mengurangi ketidakpastian mengenai kinerja yang sebenarnya. Berkurangnya ketidakpastian akan mengakibatkan berkurangnya frustrasi, ambiguitas peran dan stres.

c. Rancangan Ulang Pekerjaan.

Pekerjaan dapat menjadi sumber stres jika terlalu berat, tidak sesuai dengan tingkat kemampuan dan minat. Bila ini terjadi maka pekerjaan akan menjadi membosankan, elemen-elemen pekerjaan seperti otonomi, variasi, dan arti pentingnya tugas bagi orang lain tidak bermakna dan *feedback* tidak sesuai. Perancangan ulang pekerjaan yang sesuai dengan tingkat kemampuan, minat dan spesialisasi serta keinginan individu pelaksana merupakan salah satu usaha yang mungkin yang bisa dilakukan oleh manajemen untuk mengurangi frustrasi dan stres pegawai, meningkatkan tanggung jawab, pekerjaan lebih bermakna, lebih otonomi. Selain itu kegiatan tersebut juga bisa meningkatkan umpan balik diri mengurangi stresnya karena ini akan meningkatkan kontrol diri pegawai atas aktivitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Keterlibatan Karyawan.

Pada taraf tertentu, stress peran bersifat mengganggu karena karyawan merasa tidak pasti mengenai tujuan, harapan, bagaimana akan dinilai dan sebagainya dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan-keputusan yang secara langsung memengaruhi kinerja mereka, manajemen dapat meningkatkan kendali karyawan dan mengurangi stres. Oleh karena itu, demi pengurangan stres, sebaiknya para manajer atau pimpinan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan-keputusan yang langsung terkait dengan kinerjanya.

e. Komunikasi dalam Instansi.

Peningkatan komunikasi instansional formal dengan karyawan atau pegawai mengurangi ketidakpastian karena mengurangi ambiguitas peran dan

konflik peran. Oleh karena itu pentingnya peran persepsi karyawan dalam memperlunak hubungan *stress – respons*, manajemen dapat juga menggunakan komunikasi yang efektif sebagai cara untuk membentuk persepsi karyawan. Suatu hal yang perlu diingat bahwa apa yang dipersepsikan oleh karyawan sebagai tuntutan, ancaman, atau kesempatan hanyalah suatu penafsiran, dan bahwa penafsiran dapat dipengaruhi oleh lambing-lambang dan tindakan yang dikomunikasikan oleh manajemen.

f. Program pengembangan.

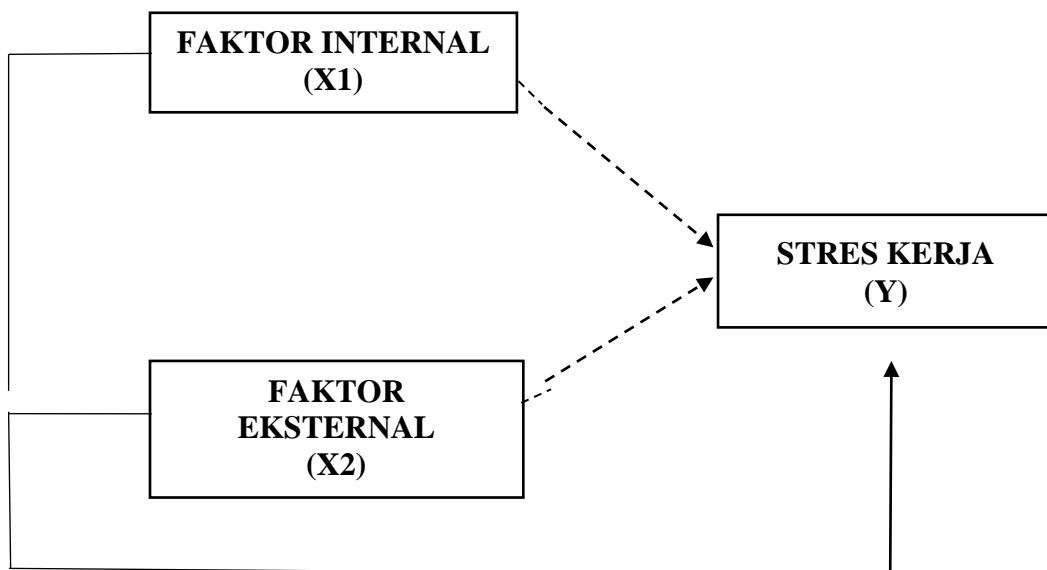
Program pengembangan adalah usaha terencana yang dilakukan instansi dalam rangka memotivasi dan membantu peningkatan kesehatan fisik dan mental pegawai melalui kegiatan-kegiatan tertentu, misalnya kegiatan olah raga bersama, lokakarya tentang usaha untuk menurunkan berat badan, menghindari rokok, dan lain-lain. Usaha ini, meskipun merupakan tanggung jawab pribadi anggota instansi, instansi pun harus memfasilitasi sebagai upaya mempercepat pencapaian hasil. Hal ini disebabkan pegawai merupakan aset pentingnya instansi dengan pertimbangan bahwa bila mereka dalam kondisi baik akhirnya akan menguntungkan instansi.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Menurut (Sugiyono, 2010) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat ditunjukkan seperti gambar berikut:



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2019)

Keterangan :

- ▶ : pengaruh secara simultan
- .....▶ : pengaruh secara parsial

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2013) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiric dengan data.

H<sub>1</sub> = terdapat pengaruh faktor internal kepribadian, kemampuan, dan nilai budaya terhadap stres kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.

H<sub>2</sub> = terdapat pengaruh faktor eksternal berasal dari dalam instansi dan luar instansi terhadap stres kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.

H<sub>3</sub> = faktor internal kepribadian, kemampuan, nilai budaya dan faktor eksternal berasal dari dalam maupun luar instansi secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.

## **2.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini dilakukan oleh (Biru, Utami, & Mayowan, 2016) yang berjudul Analisis Faktor – Faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial antara variable faktor stres kerja yaitu faktor ekstraorganisasi, faktor instansi, faktor kelompok, dan faktor individu terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini obyek populasinya adalah seluruh karyawan tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang yang berjumlah 294 orang. Teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Sehingga sampel yang digunakan sebanyak 75 karyawan tetap. Dalam

penelitian ini analisis yang digunakan analisis deskriptif serta menggunakan uji asumsi klasik, dalam teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Kemudian menggunakan uji F dan uji t. Hasil analisis regresi ini adalah  $Y = 0.685 - 0.645(X_1) - 0.1447(X_2) - 0,1272 (X_3) - 0.914(X_4)$ . Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial bahwa variabel faktor ekstra instansi ( $X_1$ ) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y), variabel faktor instansi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y), variabel faktor kelompok ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y), variabel faktor individu ( $X_4$ ) secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y). Hasil penelitian uji F yaitu  $F_{hitung} (19.726) > F_{tabel} (2,49)$  secara simultan variabel faktor ekstra instansi ( $X_1$ ), faktor instansi ( $X_2$ ), faktor kelompok ( $X_3$ ), faktor individu ( $X_4$ ) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh (Febriana, 2013) yang berjudul Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui peranan persepsi pada kebisingan, *shift* dan kelelahan terhadap stres kerja karyawan di PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan. Subjek penelitian berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan data dengan cara *purposive random sampling*. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner persepsi pada kebisingan, *shift* kerja, kelelahan kerja dan skala stres kerja. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada peranan secara signifikan antara persepsi pada kebisingan terhadap stres kerja, namun faktor kelelahan berperan sebesar 33,6% terhadap terjadinya stres. Kemudian bekerja pada *shift* pagi berperan terhadap terjadinya stres daripada bekerja pada *shift* malam hari.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu, 2017) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telesindo Shop Cabang Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor individu dan faktor instansi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telesindo Shop Cabang Makassar dan mengetahui faktor yang paling signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Toko Telesindo Cabang Makassar. Sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan memilih langsung seluruh karyawan sebanyak 69 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan regresi linier berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Dengan bantuan SPSS 16.0 untuk perangkat lunak windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis koefisien korelasi parsial antara stres individu terhadap kinerja karyawan adalah  $(r) = 0,202$  dan analisis koefisien korelasi parsial antara stres instansi terhadap kinerja karyawan adalah  $(r) = 0,607$ , koefisien determinasi  $(r) = 0,381$  dan hasil uji parsial Uji t antara variabel stres individu dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung  $1,195 < 1,667$  dengan taraf nyata 0,05, maka ini berarti bahwa stres individu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ditolak. Sedangkan hasil uji parsial (uji t) antara variabel stres instansi dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t sebesar  $6,027 > 1,667$  dengan taraf nyata 0,05, maka ini berarti bahwa stres individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh (Jum'ati & Wuswa, 2013) yang berjudul Stres Kerja (*Occupational Stres*) yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pada

Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (P2P-PL) di Kabupaten Bangkalan. Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu seluruh staf sebanyak 38 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan program software SPSS 16.0 for windows. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 1,007 + 0,340 X_{1,1} + 0,407 X_{1,2}$ , sehingga hasil dari penelitian ini menunjukkan 48,8% variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu *Stresor* Individu ( $X_{1,1}$ ) dan *Stresor* Instansi ( $X_{1,2}$ ). Sedangkan sisanya 51,2% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Faktor yang dominan berpengaruh adalah *stresor* instansi yaitu sebesar 40,7%.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mauli, 2012) yang berjudul Pengaruh Stres terhadap Karyawan (Studi Kasus pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres terhadap kuliah kinerja di Politeknik Negeri Bengkalis. Dalam rangka memenuhi persyaratan yang tertuang dalam Undang – Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, maka secara berangsur, para Dosen melaksanakan studi lanjut ke jenjang strata yang lebih tinggi yaitu sebanyak 27 orang. Dari jumlah tersebut dapat dianalisa bahwa jumlah tenaga pengajar yang aktif di kampus Politeknik Negeri Bengkalis yaitu sebanyak 33 orang, 55%. Dengan kurangnya tenaga pengajar di Politeknik Negeri Bengkalis yang harus siap setiap staf pengajar harus memegang jabatan lebih dari satu dan secara otomatis akan bertambah beban pekerjaannya. Jumlah mahasiswa yang terdaftar di Politeknik Negeri Bengkalis dari tahun ketahun mengalami

peningkatan. Banyaknya jumlah mahasiswa dan terbatasnya tenaga pengajar di Politeknik Negeri Bengkalis akan lebih memicu terjadinya stres di lingkungan kerja yang akan mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja para tenaga pengajar. Dari penelitian yang telah dilakukan didapati bahwa stres kerja yang dialami dosen Politeknik Negeri Bengkalis adalah berada pada kategori sedang atau dengan nilai skor rata – rata 3,31, tingkat kinerja dosen berada pada kategori tinggi atau dengan skor rata – rata 4.17, berdasarkan nilai hasil uji *p*-engaruh dan taraf signifikan dapat disimpulkan bahwa stres berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis sebesar 0,025, artinya stres merupakan faktor – faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis pada penelitian ini. Semakin tinggi stres maka akan semakin menurun kinerja, hanya saja besar pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lalu & S L, 2016) yang berjudul *Analyzing the Effect of Work Life Conflict and Job Stress on Employee Performance (Study at the Main Office of PT. SulutGo)*. Karyawan adalah salah satu bagian penting dari perusahaan. Beberapa bagian yang akan menjalankan strategi dari perusahaan dengan dimaksud mencapai tujuan adalah karyawan. Kinerja dari perusahaan dapat dilihat dari pencapaian positif karyawan. Konflik dalam kehidupan yang sering terbawa ke tempat kerja, yang mana berpotensi mempengaruhi kinerja dari karyawan pada pekerjaan. Dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka, karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan, yang mana dapat menyebabkan mereka menjadi stres terhadap pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh dari konflik kehidupan kerja dan stres

pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Objek dari penelitian adalah kantor pusat PT. Bank SulutGO, yang mana responden diambil dari para karyawan kantor pusat. Tipe analisis menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian disimpulkan bahwa  $Y = 1.840 + 0.078 X_1 + 0.416X_2$ . Manajemen kantor pusat sebaiknya memperhatikan pentingnya efek dari konflik kehidupan kerja dan stres di tempat kerja. Karena dari hasil penelitian, kedua faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Element yang paling signifikan mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja.

Penelitian yang di lakukan oleh (Rashidi, 2009) yang berjudul *Job Stress among Software Professionals in Pakistan : A Facktor Analytic Study*. Penelitian dilakukan melalui instrumen survei, yang dikembangkan sekitar sepuluh faktor stres. Analisis sekitar 200 profesional yang melayani berbagai rumah perangkat lunak dalam konteks local dilakukan di luar. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan korelasi mengungkapkan tren menarik terkait dengan stres dan kelompok umur, jenis kelamin, status perkawinan dan kualifikasi. Wawasan yang dikembangkan melalui studi ini bermanfaat bagi banyak pemangku kepentingan di Indonesia konteks local, termasuk professional perangkat lunak, manajer proyek, dan Pakistan Dewan Ekspor Perangkat Lunak.

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan kuesioner yang dirancang, terdiri dari 70 pertanyaan, bersama dengan faktor – faktor demografis, dirancang dan didistribusikan di berbagai perangkat lunak rumah di seluruh Pakistan untuk mengumpulkan data primer. Populasi penelitian ini terdiri dari semua professional perangkat lunak yang bekerja di berbagai bidang rumah perangkat lunak di

Pakistan dan termasuk programmer, pengembang dan manajer proyek. Sampel 500 profesional dipilih dengan menggunakan alokasi proposional dan yang sama kuesioner dikirim ke rumah perangkat lunak yang dipilih untuk semua jenis orang yang bekerja di sana. Namun, karena tanggapan yang buruk dan banyak pengingat, hanya 217 formulir diterima oleh tenggat waktu penelitian, dari yang 12 tidak lengkap, maka ukuran sampel berkurang hingga 205.

Kuesioner ini didasarkan pada skala Likert tujuh poin, yang terdiri dari sepuluh faktor untuk mengukur stres. Bersamaan dengan ini, data demografis juga dikumpulkan melalui hal yang sama daftar pertanyaan. Studi ini dilakukan melalui survey penelitian di kota – kota besar Pakistan. Sebuah kuesioner didistribusikan di berbagai rumah perangkat lunak melalui *contact person* di setiap rumah perangkat lunak. Keandalan skala ditentukan melalui *Cronbach's Alpha* dan semua variabelnya ditemukan andal, yaitu nilai *alpha* lebih besar dari 0,7 kecuali beban kerja. Validitas skala ditentukan melalui orang – orang yang bekerja di berbagai rumah perangkat lunak.

Setiap faktor stres diukur pada skala tujuh poin, dimana '1' menunjukkan tingkat terendah intensitas tertinggi. Tingkat rata - rata intensitas setiap subskala bersama dengan standar deviasi mereka. Atas dasar koefisien varian (CV%), Faktor – faktor yang berkontribusi lebih banyak terhadap stres kerja adalah ketakutan usang (rata – rata 3,97) interaksi klien (rata – rata 3,86) dan kendala teknis (rata – rata 3.40). Sementara dua faktor stres kerja berikutnya adalah faktor tim (rata – rata 3.11) dan kelebihan peran (rata rata 3.38). Oleh karena itu, faktor utama yang berkontribusi terhadap stres kerja bukanlah pekerjaan atau beban



kerja tetapi teknologi berubah, ketersediaan teknologi dan ketersediaan staf teknis untuk membangun tim yang cocok untuk suatu proyek.

Budaya kerja dan dukungan keluarga memiliki prioritas paling kecil dalam berkontribusi terhadap stres kerja, karena budaya kerja diukur melalui data di mana profesional mengunjungi Negara asing dan mengalami stres karena lingkungan dan budaya baru, di mana sebagian besar pekerja belum melaporkan pengalaman asing. Demikian pula, dukungan keluarga tidak ditemukan sebagai penyebab stres 75% responden belum menikah dan 76% berusia di bawah 28 tahun. Matriks korelasi mengungkapkan bahwa korelasi tertinggi di ditemukan dalam beban kerja dan pekerjaan interaksi keluarga yaitu 624 dan interaksi klien dan kelebihan kerja juga sangat berkorelasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ahmed & Ramzan, 2013) yang berjudul *Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan sektor perbankan di Pakistan. Studi ini meneliti model tujuan dalam kaitannya dengan stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja pekerjaan dengan menggunakan sampel dari 144 peserta. Dalam partisipan data senior, karyawan pascasarjana termasuk petugas layanan pelanggan dan manajer bank terkenal yang naik di Pakistan. Data diperoleh melalui kuesioner yang berakhir. Uji statistik regresi, korelasi dan reliabilitas juga dikonfirmasi. Hasilnya signifikan dengan korelasi negatif antara stres kerja dan kinerja dan menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan mengurangi kinerja individu. Hasilnya menunjukkan kepada instansi bahwa mereka telah mempetahankan lingkungan yang sangat sehat, kooperatif dan ramah dalam tim untuk kinerja yang lebih baik.

Reliabilitas variabel dependen dan variabel independen ditunjukkan masing – masing 0,694 dan 0,637, hubungan antara stres kerja dan kinerja berkorelasi negatif pada tingkat signifikan P.01 yang berkorelasi adalah signifikan. Nilai beta adalah  $-0,527$  yang menunjukkan 52,7 berarti bahwa untuk setiap satu persen peningkatan stres kerja akan memiliki efek 52,7 dari kinerja pekerjaan sedang dipengaruhi oleh stres kerja dan sisanya oleh faktor – faktor lain. Analisis regresi menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja terbukti nilai *R square* 0,278 itu menunjukkan bahwa dampak stres kerja terhadap kinerja adalah 27,8

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015). Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode positivistik karena berlandaskan filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

#### **3.2 Jenis Data**

Dalam melengkapi data yang dibutuhkan penelitian, maka beberapa sumber data yang bisa didapatkan untuk menghasilkan informasi. Suatu penelitian terdapat dua jenis data yang digunakan, yaitu :

a. **Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui hasil wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara dan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah penelitian. Menurut Istijanto dalam

(Sunyoto, 2013). Dalam proses ini penulis di tujukan kepada informan yang telah di tetapkan oleh peneliti yakni kepada beberapa pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.

b. Data Sekunder

Menurut Soeranto dan Lincoln Arsyad dalam (Sunyoto, 2011) adalah data yang diterbitkan atau yang digunakan instansi ataupun data sekunder ini adalah data yang peneliti peroleh dalam bentuk yang sudah jadi dari instansi yang bersangkutan. Data sekunder adalah data pendukung untuk melengkapi data primer yang menunjang keberhasilan penelitian, seperti jurnal, buku-buku, dan data dokumen dari Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2015) pengumpulan data dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*-nya, data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah (*natural setting*), dalam laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), *koesioner* (angket), *observasi* (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

Sumber data yang paling umum digunakan adala wawancara, angket,

observasi dan dokumentasi. (Sugiyono, 2011) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

### 3.3.1 *Interview* (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidak – tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Data yang digunakan di teknik ini adalah tentang faktor – faktor yang mempengaruhi stres kerja Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon berikut penjelasan detailnya sebagai berikut :

#### a. Wawancara terstruktur.

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan – pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama.

b. Wawancara tidak terstruktur.

Wawancara tidak terstruktur, adalah wawancara yang bebas di mana penelitian tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Wawancara tidak terstruktur atau terbuka, sering digunakan dalam penelitian pendahuluan atau malahan untuk penelitan yang lebih mendalam tentang responden.

### 3.3.2 Koesioner (Angket)

Koesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Koesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, koesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Koesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

### 3.3.3 Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2010) Dokumen, merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang struktur instansi, dokumen dan beberapa foto mengenai lokasi penelitian di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.

### 3.4 Populasi dan Sampel

(Sugiyono, 2015) menjelaskan bahwa teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Populasi adalah keseluruhan subyek atau obyek penelitian. Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 121 orang. Sample menggunakan rumus slovin dengan jumlah populasi  $N= 121$  dan tingkat eror 5 %

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

$$n = \frac{121}{1+(121x0,05^2)}$$

$$n = 93 \text{ Orang}$$

### 3.5 Definisi Operasional

Menurut Creswell dalam (Sugiyono, 2014) menyatakan bahwa definisi operasional adalah spesifikasi bagaimana suatu variabel yang akan diteliti didefinisikan secara operasional dan diukur.

Berdasarkan judul penelitian yang telah dikemukakan yaitu Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau, dan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada teori menurut Parasuraman dan Berry dalam (Saleh, 2010).

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>	<b>Pertanyaan</b>
Faktor Internal (X1)	Faktor internal adalah kondisi stres dimana seseorang merasa sangat tertekan dan tidak mampu menjadi dirinya sendiri yang harus melaksanakan rutinitas kehidupan hasil dari perintah orang lain yang bersifat memaksa namun ia sendiri tak kuasa untuk menolaknya. (Fahmi, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kepribadian</li> <li>➤ Kemampuan</li> <li>➤ Nilai Budaya</li> </ul> (Sunyoto, 2013)	Likert	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8  P9, P10, P11
Faktor Eksternal (X2)	Faktor eksternal adalah kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dimana ia bekerja. Sering perintah pimpinan yang begitu memaksa agar bekerja sesuai target atau bahkan harus diatas target, sementara kemampuan seorang karyawan tidak sesuai target walaupun sebenarnya ia telah memaksa dengan sekuat tenaga namun itu tidak sanggup dilakukannya maka ini mampu menimbulkan stres. (Fahmi, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Berasal dari dalam instansi</li> <li>➤ Berasal dari luar instansi</li> </ul> (Sunyoto, 2013)	Likert	P1, P2, P3, P4, P5,  P6, P7



Stres Kerja (Y)	Stres adalah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres berkaitan dengan tuntutan/demand dan sumber daya/resource. (Sunyoto & Buhranudin, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Persepsi</li> <li>➤ Kemampuan memprediksi peristiwa</li> <li>➤ Pengalaman menghadapi peristiwa</li> <li>➤ Kemampuan yang dimiliki</li> <li>➤ Dukungan sosial</li> <li>➤ Jenis kepribadian</li> <li>➤ Permusuhan</li> </ul> (Badeni, 2015)	Likert	P1, P2, P3 P4  P5  P6 P7  P8, P9, P10, P11
-----------------	--	--	--------	---

Sumber : Data sekunder yang diolah (2019)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Dalam proses pengolahan data (Abdullah, 2015) menjelaskan data yang baru didapat melalui kuesioner masih merupakan data mentah (raw data), yang memerlukan tahapan pengolahan dahulu baru bisa di analisis. Dalam penelitian pada umumnya (termasuk penelitian kuantitatif) pengolahan data secara umum dilaksanakan dengan melalui tahapan memeriksa (*coding*) dan proses pembeberan (*tabulating*).

- *Editing*

*Editing* adalah kegiatan dilaksanakan setelah peneliti selesai mengumpulkan data dilapangan. Kegiatan ini terjadi karena dalam kenyataannya, data yang terkumpul itu sering belum memenuhi harapan peneliti, seperti misalnya ada diantaranya yang kurang atau terlewat, tumpang tindih, berlebihan

atau bisa juga terlupakan. Oleh karena itu perlu dilakukan *editing* untuk memperbaiki atau menyempurnakannya.

- Pengkodean

Langkah selanjutnya adalah pengkodean atau melakukan pengklasifikasian data (melakukan tahapan koding). Dengan kata lain data yang sudah diedit tersebut diberi identitas sehingga memiliki arti tertentu pada saat dianalisis nanti, pengkodean ini dilakukan dalam dua cara, yaitu pengkodean frekuensi dan pengkodean lambang.

Pengkodean frekuensi digunakan apabila jawaban pada poin tertentu mempunyai bobot atau arti tertentu. Sedangkan pengkodean lambang digunakan pada poin yang tidak memiliki bobot tertentu.

- Tabulasi (proses pembeberan)

Tabulasi adalah kegiatan terakhir dari pengolahan data, maksud tabulasi adalah memasukan data pada tabel – tabel tertentu dan mengatur angka – angka serta menghitungnya.

### **3.7 Analisis Data**

Menurut (Sugiyono, 2013) teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal.

### 3.7.1 Uji Kualitas Data

Menurut (Indriantoro & Supomo, 2012) kesimpulan penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu validitas dan reliabilitas. Artinya suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bisa datanya kurang reliabel dan kurang valid. Sedangkan kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data.

#### 3.7.1.1 Validitas

Menurut (Sunyoto, 2011) uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut (Priyatno, 2012) pengujian validitas dilakukan dengan kriteria menggunakan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item dapat dinyatakan valid, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item dinyatakan tidak valid.

#### 3.7.1.2 Reliabilitas

Menurut (Sunyoto, 2011) pengertian reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap

pertanyaan adalah konsisten. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- *Repeated measure* atau pengukuran ulang yaitu dalam waktu yang berbeda, seorang karyawan/responden diberi butir pertanyaan dan alternatif jawaban yang sama. Butir pertanyaan dikatakan andal jika jawabannya sama.
- *One shot* atau pengukuran sekali saja yaitu pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antarskor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer *Statistical program for society science* (SPSS), dengan fasilitas *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpa*  $> 0,60$ .

### **3.8 Uji Asumsi Klasik**

Untuk meyakini bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas.

#### **3.8.1 Uji Normalitas**

Menurut (Sunyoto, 2011) uji normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi

mendekati normal atau normal sama sekali.

Adapun dasar pengambilan keputusan menurut (Priyatno, 2012) sebagai berikut:

- Metode grafik menurut (Priyatno, 2012), jika titik – titik menyebar disekitar garis dan mengikuti 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 garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2012).

### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independennya. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Pengujian multikolinieritas apabila angka *Tolerance*  $> 0,1$  dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*  $< 10$  maka model regresi bebas dari multikolinieritas (Priyatno, 2012)

### 3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama/berbeda disebut terjadi heterokedastisitas.

Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis uji asumsi heterokedastisitas hasil output SPSS melalui grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X = Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y = Y prediksi – Y rill).

- Homokedastisitas terjadi jika pada saat *scatterplot* titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah ataupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.
- Heterokedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang. (Sunyoto, 2011)

#### 3.8.4 Uji Autokorelasi

Menurut (Sunyoto, 2011) persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode I (berada) dan kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya).

Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin Watson (DW), dengan ketentuan sebagai berikut:

- Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW di bawah -2 ( $DW < -2$ ).
- Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada di antara -2 dan +2 atau  $-2 \leq DW \leq +2$

- Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas +2 atau  $DW > +2$ .

### 3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengukuran pengaruh antarvariabel melibatkan dari satu variabel bebas yaitu faktor internal ( $X_1$ ), faktor eksternal ( $X_2$ ) terhadap ( $Y$ ) stres kerja (Sunyoto, 2011). Dikatakan linier karena setiap estimasi atas nilai diharapkan mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus. Persamaan estimasi regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y	= Stres kerja
a	= Nilai konstanta
$b_1, b_2, b_3 \dots b_n$	= Nilai koefisien regresi variabel
$X_1$	= Faktor internal
$X_2$	= Faktor eksternal

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t/Uji secara parsial

Menurut (Priyatno, 2012) Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Menurut (Sanusi, 2011) untuk menghitung besarnya nilai  $t_{hitung}$  digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan:

$b_i$  = koefisien regresi variabel  $i$

$s_{b_i}$  = Standar error variabel  $i$  (5%)

Hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0$  : berarti secara parsial variabel independen (faktor internal kepribadian, kemampuan, nilai budaya dan faktor eksternal berasal dari dalam maupun luar instansi) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (stres kerja).

$H_a$  : berarti secara parsial variabel independen (faktor internal kepribadian, kemampuan, nilai budaya dan faktor eksternal berasal dari dalam maupun luar instansi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (stres kerja).

Kriteria pengujian adalah apabila  $t_{tabel} \leq t_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sedangkan apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3.10.2 Uji F/Uji secara simultan

Menurut (Priyatno, 2012) Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Menurut



(Sugiyono, 2013) untuk menghitung nilai F hitung digunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$R^2$  = koefisien determinasi

n = jumlah anggota sampel

k = jumlah variabel independen

Dengan pengujian sebagai berikut :

Ho : variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha : variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Ho diterima bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ . Ho ditolak apabila  $F_{hitung} \geq$  dari  $F_{tabel}$ .

(Priyatno, 2012)

### 3.10.3 Uji Koefisien Determinasi/R Square ( $R^2$ )

R Square ( $R^2$ ) yaitu menunjukkan koefisien determinasi, angka ini akan di ubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas

dengan variabel terikat. Nilai  $R^2$  terletak antara 0 sampai dengan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila koefisien determinasi mendekati nol berarti semakin kecil semua pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau sebaliknya apabila koefisien determinasi mendekati 1 berarti semakin besar semua pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. M. M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 11(6), 61–68.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Badeni. (2015). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Biru, M., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Analisis Faktor - Faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2).
- Fahmi, I. (2016). *Prilaku Organisasi, Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Febriana, S. K. T. (2013). Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1(1).
- Gitosudarmo, I., & Sudita, I. N. (2008). *Prilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- H.M. Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2012). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. In *Edisi Pertama* (p. 179). Yogyakarta: BPFE.
- Jum'ati, N., & Wuswa, H. (2013). Stres Kerja (Occupational Stres) yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (P2P-PL) di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal NeO-Bis*, 7(2).
- Lalu, S. E. L., & S L, H. V. J. L. (2016). Analyzing the Effect of Work Life Conflict and Job Stress on Employee Performance (Study at the Main Office of PT.

- SulutGo). *Jurnal EMBA*, 4(1).
- Mauli, T. (2012). Pengaruh Stres Terhadap Karyawan (Studi Kasus pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 10–18.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi.
- Rahayu, R. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telesindo Shop Cabang Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVI*, 3(5).
- Rashidi, Z. (2009). Job Stress among Software Professionals in Pakistan : A Factor Analytic Study. *Journal of Independent Studies and Research (MSSE)*, 7(1).
- Saleh, M. A. (2010). *Public Service Communication*. Malang: UMM Press.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis; Disertai Contoh Proposal Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. (S. Suyantoro, Ed.) (Edisi 1). Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2010a). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011a). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, D. (2011b). *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, D. (2013a). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, D. (2013b). *Teori, Kuisisioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasi*.

*Cetakan Pertama.* Yogyakarta: PT. Buku Seru.

Sunyoto, D., & Buhranudin. (2015). *Teori Prilaku Organisasional.* Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Zakiyudin, A. (2013). *Teori dan Praktek Manajemen.* Jakarta: Mitra Wacana Media.

## **CURICULUM VITAE**



### **BIODATA:**

Nama : Dio Pratama Putra  
Jenis kelamin : Laki - Laki  
Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 11 Juli 1995  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Basuki Rahmat, gg. Tempinis IV No. 7  
Tanjungpinang  
Email : diopratamaputra95@gmail.com

### **RIWAYAT PENDIDIKAN**

SD : SD Negeri 007 Bukit Bestari, Tanjungpinang  
SMP : SMP Negeri 03 Tanjungpinang  
SMA : SMA Negeri 04 Tanjungpinang  
Perguruan Tinggi : STIE Pembangunan Tanjungpinang