

PENGARUH TINGKAT STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KEB. SERANG

**Ahmad Mufarrihun*

Dosen STISIP Banten Raya Pandeglang

Abstract

In the current era of globalization the competition and the increasingly high demands of professionalism raises many pressures to be encountered by an employee in a work environment, the organization, and of the individuals themselves. Based on the results of the research described previously hypothesized results obtained regression equation: $Y = 2.253 + 0.945 X$, which means if the employee's performance is worth 0 (zero) then the rate of 2,253 job stress, while the Job Stress levels rise when the unit points the employee's performance will be increased by 0.945. partially influence the performance of the t test, the result was 6.308 while the $t_{hitung} > t_{tabel}$ obtained at 2.101 with a significance level of 0.05. Because $t_{hitung} > t_{tabel}$ and $sig\ t < \alpha = 5\ %$ then H_0 is rejected and H_1 is accepted.

Keywords: *Level of Job Stress and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan tempat individu tersebut bekerja, tidak mempunya menerima tekanan yang dibebankan oleh pimpinan terhadap individu tersebut. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan merusak, seperti dijelaskan pada "hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kineja seperti huruf U terbalik" (Mas'ud, 2002: 20). stres mempunyai dampak

positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis. Sasono (2004: 5). Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi dinas/instansi terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Pada dasarnya setiap dinas/intansi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu dinas/instansi tersebut mencapai tujuan organisasinya. Sebaliknya, bila kinerja menurun

berpotensi tidak tercapainya tujuan organisasi tersebut. Oleh karenanya kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan melakukan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. (Luthans 1992) dalam Yulianti (2000: 10) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang di pengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Kinerja berasal dari kata *Job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang. Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, penampilan kerja (Lembaga Administrasi Negara: 1992). Simamora (1997) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

PERUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Tingkat Stres Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kabupaten Serang?

3. Bagaimana Pengaruh Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang?

DESKRIPSI TEORITIK

Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono (2005: 232), penilaian kinerja (prestasi kerja) merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dikatakan penilaian kinerja subyektif, karena kebanyakan pekerjaan benar-benar tidak mungkin diukur secara obyektif, hal ini disebabkan beberapa alasan, termasuk alasan kerumitan dalam tugas pengukuran, lingkaran yang berubah-ubah, dan kesulitan dalam merumuskan tugas dan pekerjaan individual tenaga kerja secara rinci. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual.

Pengertian Tingkat Stres Kerja

Stress adalah bentuk ketegangan dari fisik, psikis, emosi maupun mental. Bentuk ketegangan ini mempengaruhi kinerja keseharian seseorang. Bahkan stress dapat membuat produktivitas

menurun, rasa sakit dan gangguan-gangguan mental. Pada dasarnya, stress adalah sebuah bentuk ketegangan, baik fisik maupun mental. Sumber stress disebut dengan stressor dan ketegangan yang di akibatkan karena stress, disebut strain. Definisi stres kerja adalah keadaan respon fisik dan emosi yang muncul ketika persyaratan-persyaratan kerja tidak sesuai dengan kapasitas sumber daya atau kebutuhan pekerja (NIOSH Research, 1998). Stres kerja dapat menyebabkan kondisi kesehatan menjadi kurang baik. Konsep dari stres kerja adalah selalu comfosed dengan tantangan, tetapi konsep ini tidak selalu sama.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres

1. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan. dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena

stress. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

2. Faktor Organisasi

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu role demands, interpersonal demands, organizational structure dan organizational leadership. Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Role Demands

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

b. Interpersonal Demands

Mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang

tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

c. Organizational Structure

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidakjelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi.

d. Organizational Leadership

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi. Karakteristik pemimpin menurut The Michigan group (Robbins, 2001: 316) dibagi dua yaitu karakteristik pemimpin yang lebih mengutamakan atau menekankan pada hubungan yang secara langsung antara pemimpin dengan karyawannya serta karakteristik pemimpin

yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja. Empat faktor organisasi di atas juga akan menjadi batasan dalam mengukur tingginya tingkat stress. Pengertian dari tingkat stress itu sendiri adalah muncul dari adanya kondisi-kondisi suatu pekerjaan atau masalah yang timbul yang tidak diinginkan oleh individu dalam mencapai suatu kesempatan, batasan-batasan, atau permintaan-permintaan dimana semuanya itu berhubungan dengan keinginannya dan dimana hasilnya diterima sebagai sesuatu yang tidak pasti tapi penting (Robbins, 2001: 563).

2. Faktor Individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan

yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya. Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stress terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Sehingga untuk itu, gejala stress yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar dalam kepribadian seseorang.

Menurut Luthans dalam Subekhi (2012: 69) “Stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang ditunjukkan kepada stressor baik respon fisiologi atau psikologi disebut stress”. Sementara Stres menurut Hans Selye 1976 merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan stres apabila seseorang mengalami beban atau tugas yang berat tetapi orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan berespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat

mengalami stres. Respons atau tindakan ini termasuk respons fisiologis dan psikologis.

Efek-efek stress menurut Hans Selye:

Stres dapat menyebabkan perasaan negatif atau yang berlawanan dengan apa yang diinginkan atau mengancam kesejahteraan emosional. Stres dapat mengganggu cara seseorang dalam menyerap realitas, menyelesaikan masalah, berfikir secara umum dan hubungan seseorang dan rasa memiliki. Terjadinya stres dapat disebabkan oleh sesuatu yang dinamakan stressor, stressor ialah stimuli yang mengawali atau mencetuskan perubahan. Stressor secara umum dapat diklasifikasikan sebagai stressor internal atau eksternal. Stressor internal berasal dari dalam diri seseorang (contohnya Kondisi sakit, menopause, dll). Stressor eksternal berasal dari luar diri seseorang atau lingkungan (contohnya Kematian anggota keluarga, masalah di tempat kerja, dll).

The General Adaptation Syndrome (GAS)

Dengan bahasa latin, Hans Selye, M.D. menjelaskan tahapan stres ini dan menyebutkan sebagai *The General Adaptation Syndrome*

(GAS), menurut Selye GAS juga terdiri dari tiga tahap:

1. Reaksi terkejut (*alarm reaction*) ketika tubuh mulai mendeteksi stimulus dari luar
2. Adaptasi (*adaptation*) ketika mengeluarkan perangkat pertahanan melawan sumber stress (stressor).
3. Kelelahan (*exhaustion*) ketika tubuh mulai kehabisan daya pertahanannya.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sample/responden penelitian

N = Jumlah populasi responden

e = Persen kelonggaran karena ketidakteelitian akibat kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi sebesar 10% atau 0,1.

1 = Konstanta

Berdasarkan penggunaan rumus Slovin didapat jumlah sampel responden:

$$n = \frac{118}{1 + 118 (0,1)^2} = 55,71$$

dibulatkan menjadi 56

Sehingga berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin tersebut, maka penulis menggunakan sampel sebanyak 56 responden dari 118 populasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi

Menurut Arikunto, Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian. Populasinya yaitu seluruh Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang yang berjumlah 118 orang

Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti Dalam menentukan sampel penelitian dari suatu populasi harus memperhatikan prosedur dan metode yang benar dalam teknik pengambilan sampel. Untuk mengetahui berapa banyak pegawai yang dapat dijadikan responden dari jumlah populasi sebanyak 118 orang maka digunakan rumus sebagai berikut:

Kerangka Berpikir

Tingkat Stres Kerja (X)	Kinerja Pegawai (Y)
<ul style="list-style-type: none"> - Ekonomi, Politik dan Ekonomi - Role Demands, Interpersonal Demands, Organizational Structure dan Organizational Leadership. - Masalah Keluarga, Ekonomi Pribadi, Karakteristik Pribadi 	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil Kerja - Ketepatan Waktu - Pengalaman Kerja - Kesungguhan - Tanggung Jawab - Kecakapan

Stephen, P. Robbins. 2001, Hal. 565-567

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004, Hal. 67

Teknik Analisis Data

Agar tujuan penelitian dapat tercapai dengan sempurna, maka diperlukan data informasi yang mendukung penelitian. Dari data yang diperoleh selama penelitian, maka penulis akan melakukan analisis data. Tujuan analisis data adalah agar tercapainya data yang relevan, artinya data yang sesuai dengan kebutuhan dalam pembahasan masalah skripsi ini. Adapun

pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain: Dengan kertas peluang normal, uji chi-kuadrat, uji liliefors, dan teknik

kolmogorov-Smirnov, dengan SPSS. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik dengan bantuan program SPSS 18 for Windows, apabila gambarnya membentuk garis lurus atau hampir lurus (data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal), maka sampel tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Jika signifikansinya lebih besar dari 0,05

Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Pada analisis regresi, persyaratan analisis yang dibutuhkan adalah bahwa galat regresi untuk setiap pengelompokan berdasarkan variabel terikatnya memiliki variasi yang sama. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$s^2 = \frac{\sum(x_i - \bar{x})^2}{(n-1)} \quad s = \sqrt{\frac{\sum(x_i - \bar{x})^2}{(n-1)}}$$

Dimana:

s^2 = Varians sampel

s = Simpangan baku sampel

\bar{x} = Rata-rata x

$(x_i - \bar{x})^2$ = Simpangan kuadrat

Selanjutnya di uji dengan uji F untuk mengetahui apakah varians tersebut homogen atau tidak. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$

Selanjutnya F_{hitung} tersebut dibandingkan dengan F_{tabel} jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa varian data yang akan dianalisis homogen, namun jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka varian data tersebut tidak homogen.

Analisis Kolerasi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara Tingkat Stres Kerja (Variabel X) dengan Kinerja Pegawai (Variabel Y), maka peneliti menggunakan *Korelasi Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{y1} = \frac{n\sum X_1y - (\sum y)(\sum X_1)}{\sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2(n\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2}}$$

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi Product Moment

n : Jumlah Sampel / Responden

x : Skor Total dari Jawaban Variabel Bebas

y : Skor Total dari Jawaban Responden Variabel Terikat

Analisis Koefisien Determinasi

Yaitu dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja selain pengaruh yang disebabkan oleh faktor – faktor lain, rumusnya adalah:

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien Korelasi dikuadratkan

Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dilakukan perhitungan dengan analisis statistik regresi linier. Persamaan regresi linier adalah:

$$Y = a + bX$$

dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Subyek pada Variabel Independen

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

Y = nilai estimasi Y

a = nilai Y pada perpotongan antara garis linier dengan sumbu vertikal Y

b = slope yang berhubungan dengan variabel X

Hipotesis Statistik

Hipotesis Statistik yang diajukan ialah:

$H_0 : \beta_i = 0$: artinya Tingkat Stres Kerja (X) secara parsial Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$H_a : \beta_i \neq 0$: artinya Tingkat Stres Kerja (X) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas (variabel x)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	37,7000	30,011	,783	,939
X2	37,4500	31,313	,906	,934
X3	37,7500	29,987	,817	,937
X4	37,6000	30,989	,747	,941
X5	37,6500	31,082	,763	,940
X6	37,8000	30,589	,782	,939
X7	37,5000	32,053	,822	,938
X8	37,4000	31,937	,794	,939
X9	37,4000	34,253	,472	,951
X10	37,5000	30,789	,894	,934

Dari tampilan output spss terlihat bahwa corrected item total correlation semua nilainya lebih dari 0,263 maka semua data dinyatakan valid artinya

syarat kevalidan data dalam penelitian terpenuhi sehingga bisa digunakan lebih lanjut.

Uji Validitas (variabel y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	37,4500	38,366	,940	,928
Y2	37,4000	43,516	,675	,941
Y3	37,4500	38,366	,940	,928
Y4	37,4500	43,313	,723	,939
Y5	37,7000	40,537	,721	,939
Y6	37,7000	38,958	,764	,937
Y7	37,5000	38,053	,924	,928
Y8	37,5000	43,105	,548	,946
Y9	37,7000	38,958	,764	,937
Y10	37,4500	42,787	,694	,940

Dari tampilan output spss terlihat bahwa corrected item total correlation semua nilainya lebih dari 0,263 maka semua data dinyatakan valid artinya syarat kevalidan data dalam penelitian terpenuhi sehingga bisa digunakan lebih lanjut.

Uji Reliabilitas :

Reliability Statistics Variabel (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
,945	10

Reliability Statistics variable (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	10

Tampilan output SPSS menunjukan bahwa nilai Cronbach Alpha 0,945 dan 0,942 yang menurut criteria Nunnally (1960) bisa dikatakan reliable karena nilai $\alpha > 0,06$ jadi dapat disimpulkan bahwa data itu reliable. Jika nilai α kurang dari 0,06 maka hal ini mengindikasikan ada

beberapa responden yang menjawab tidak konsisten

Uji Normalitas

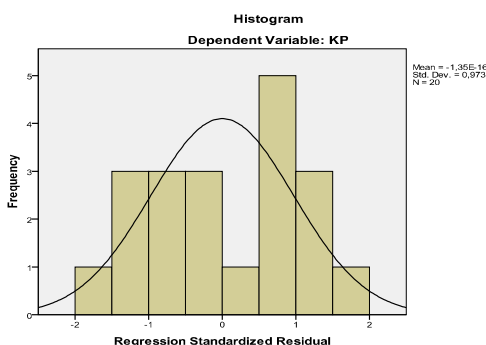
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SK	KP
N		20	20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41,7500	41,7000
	Std. Deviation	6,19741	7,05691
Most Extreme Differences	Absolute	,142	,130
	Positive	,092	,120
	Negative	-,142	-,130
Kolmogorov-Smirnov Z		,634	,581
Asymp. Sig. (2-tailed)		,817	,888

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari data pada tabel diatas, dapat dikatakan berdistribusi normal, karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari nilai alpha (0,05) yaitu 0,817 untuk variable Tingkat Stres Kerja dan 0,888 untuk kinerja pegawai.



Gambar diatas menunjukkan gambar histogram berbentuk lonceng maka data terdistribusi dengan normal.

Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances^a

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
12,960	4	8	,001

Dari table uji homogenitas data diatas, nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha 0,05 (sig. 0,01 ≤ α = 0,05). Hal tersebut menunjukkan

bahwa data berdistribusi normal dan sekaligus homogen.

Uji Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	,830 ^a	,689	,671	4,04647

a. Predictors: (Constant), SK

b. Dependent Variable: KP

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,253	6,319		,357	,726
SK	,945	,150	,830	6,308	,000

a. Dependent Variable: KP

Dari tabel hasil output SPSS ver 18 pada table di atas didapat bahwa hubungan korelasi ditunjukkan dengan nilai 830 yang artinya Korelasi Sangat Baik. Besar korelasi yang terjadi antar dua variable adalah 0,830.

Uji Derajat Determinasi

Berdasarkan hasil uji R square (R^2) diatas, diketahui R square (R^2) dalam penelitian ini adalah sebesar 0,689 atau 68,9 persen, artinya Tingkat Stres Kerja mampu memberikan penjelasan terhadap

kinerja pegawai sebesar 68,9% dan sisanya 31,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Sederhana

Secara parsial pengaruh kinerja dalam uji t, didapat hasil t_{hitung} sebesar 6,308 sedangkan pada t_{tabel} didapat sebesar 2,101 dengan tingkat signifikansi 0,05. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig\ t < \alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terbukti terdapat adanya pengaruh secara signifikan antara Tingkat Stres

Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. Sehingga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$
$$Y = 2,253 + 0,945X$$

Yang artinya apabila kinerja pegawai bernilai 0 (nol) maka Tingkat Stres Kerja 2,253, sedangkan apabila Tingkat Stres Kerja naik satuan poin maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,945 atau 94,5% menunjukkan Tingkat Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang.

Pembahasan Penelitian

Dilihat dari penelitian ini, maka indikator-indikator yang ada valid, reliable, dan pendistribusian data normal. Jadi Tingkat Stres Kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Serang dapat dikatakan cukup baik. Variabel Tingkat Stres Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai secara signifikan dan berbanding lurus sebesar 94,5%. Dari hasil estimasi juga didapat bahwa koefisien determinasi sebesar 0,689. Nilai tersebut menyebutkan bahwa sebesar 68,9% variasi aau perubahan

kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tingkat stress kerja yang terdapat dalam model penelitian ini dan sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan kedalam model penelitian ini. Oleh karena itu tingkat stres kerja berpengaruh sangat besar terhadap kinerja pegawai.

Implikasi Hasil Penelitian

Tingkat Stres Kerja menjadi suatu kendala dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang bisa dikembangkan oleh setiap pegawai atau individu dalam suatu organisasi itu sendiri, termasuk di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. Secara umum tingkat stres kerja pegawai sangat tinggi pengaruhnya di lingkungan pekerjaan, dan di kehidupan pribadi.

Saran

Bagi instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang yang menjadi tempat penelitian penulis, hendaknya harus meningkatkan lagi perubahan yang dinamis menuju perbaikan instansi yang diawali dengan kebijakan pimpinan yang mampu memahami dirinya dan juga pegawainya sehingga dikemudian hari tidak akan terjadi tingkat stres kerja yang akan berdampak pada kinerja pegawai baik secara individu

maupun organisasi. Kemudian pimpinan harus memperhatikan hak dan kewajiban pegawai. Karena pegawai akan mencapai tingkat kinerja yang bagus jika pimpinan telah memenuhi hak dan kewajibannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, panji. 2005. Psikologi kerja, cetakan kedua, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arif Rahman, SDM dan Kinerja, 1997
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta. Hal 120
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, 2005 Manajemen SDM. Cipta Pena, Bandung
- Buku Kamus Bahasa Indonesia, 1994. Hal. 503
- Buku Pedoman disdikbud Kab. Serang Thn 2011-2012
- Handoko, Hani. 1998. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta. Hal. 200
- Husein Umar, Metode Penelitian, Salemba empat (Jakarta, 2005) Hlm. 91
- Lazarus, Heren Lukas, 2001, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. Erlangga. Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara, 1992 *Riset Kinerja*.
- Luthans, F. 2002. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill International Book Comp. Inc. New York.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maramis, Johan Boudewijn Paul. 1995. *Basic Econometrics*. McGraw-Hill International Editions. Singapore.
- Mas'ud, Fuad. 2002. *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Melinda, j. Vitale 2005, *New International dictionary*. Nur Cahya, Jogja
- Robbins, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi*. Prenhallindo. Jakarta. Hal. 563
- Sasono, Eko. 2004. *Mengelola Stres Kerja*. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol III. No.2.
- Selayang Pandang Disdikbud Kabupaten Serang Tahun 2012 Revisi
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya*

Manusia. STIE YKPN.
Yogyakarta

- Simanjuntak, Payaman J. Prof.Dr. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta, fakultas ekonomi Universitas Indonesia
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung Alfabeta, Hal. 38
- Suhendi, Hendi. 2010, *Quick dan Quick, Prilaku Organisasi*, Bandung
- Sutarto Wijono, *Efek-efek Prilaku organisasi*, 2010
- Tjakrawerdya, 1987 *“Enslkopedia Management”*.