

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 MODEL PALU

Abdul Jalil

Email: abdul_jalil@iainpalu.ac.id
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja yang meliputi Stres Lingkungan, Stres Organisasi, dan Stres Individu terhadap Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Palu. Permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh stres kerja yang terdiri dari Stres Lingkungan, Stres Organisasi, dan Stres Individu terhadap Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Palu. Dari permasalahan diatas diajukan hipotesis penelitian diduga bahwa stres kerja yang terdiri dari Stres Lingkungan, Stres Organisasi, dan Stres Individu berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Palu. Jenis penelitian ini adalah penelitian Verifikatif, teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Palu. Total sampel yaitu 51 orang responden.

Untuk membuktikan hipotesis tersebut, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari hasil penelitian ditemukan ada pengaruh stres kerja yang terdiri dari stres lingkungan (X1), stres organisasi (X2) dan stres individu (X3) terhadap kinerja pegawai MAN 2 Model Palu. Hal ini terlihat dari stres lingkungan (X1) dengan nilai sig. 0,014, stres organisasi (X2) dengan nilai sig 0,025 dan stres individu (X3) dengan nilai sig 0,038 dimana lebih kecil dari alfa 0,05. Variabel stres lingkungan paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai MAN 2 Model Palu.

Diharapkan kepada Pimpinan MAN 2 Model Palu hendaknya memperhatikan faktor lingkungan, organisasi dan individu karena ketiga faktor ini dapat memberikan pengaruh ke kinerja pegawai. Diharapkan kepada Pimpinan MAN 2 Model Palu memperhatikan, serta menjaga stabilitas stres kerja yang disebabkan faktor lingkungan, organisasi dan individu melalui kegiatan yang memotivasi seperti ESQ, rekreasi, out bond, waktu relaksasi, pembagian jam kerja, forum diskusi, kotak saran dan keterbukaan pimpinan yang pada akhirnya berimplikasi kepada kinerja pegawai yang optimal. Pihak MAN 2 Model Palu harus memberikan perhatian ekstra untuk pegawai yang berada dilingkungan kantor. Kondisi lingkungan yang kotor, panas dan tuntutan kerja yang diatur oleh waktu menyebabkan pegawai akan lebih mudah mengalami tekanan.

Abstract:

This study aims to determine the Effect of Work Stress which includes Environmental Stress, Organizational Stress, and Individual Stress on the Performance of Civil Servants 2 in the Palu Model. The problem raised in this study is whether there is an influence of work stress consisting of Environmental Stress, Organizational Stress, and Individual Stress on the Performance of Civil Servants 2 in the Palu Model. From the above problem, a research hypothesis is proposed that it is assumed that work stress which consists of Environmental Stress, Organizational Stress, and Individual Stress affects the performance of Madrasah Aliyah Negeri 2 Palu Model Employees. This type of research is a verification study, sampling technique using saturated or census sampling. This research was conducted at Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Palu. The total sample is 51 respondents.

To prove this hypothesis, researchers used multiple linear regression analysis. From the results of the study found there is the influence of work stress consisting of environmental stress (X1), organizational stress (X2) and individual stress (X3) on the performance of employees of MAN 2 Palu Model. This can be seen from the environmental stress (X1) with sig. 0.014, organizational stress (X2) with a sig value of 0.025 and individual stress (X3) with a sig value of 0.038 which is smaller than alpha 0.05. The most dominant environmental stress variable has a significant effect on the performance of MAN 2 Palu Model employees.

It is expected that the Leaders of MAN 2 Palu Model should pay attention to environmental, organizational and individual factors because these three factors can have an effect on employee performance. It is expected that the MAN 2 Model Palu Leaders pay attention to, and maintain the stability of work stress caused by environmental, organizational and individual factors through motivating activities such as ESQ, recreation, out bonding, relaxation time, division of work hours, discussion forums, suggestion boxes and openness of leaders ultimately has implications for optimal employee performance. MAN 2 Model Palu must give extra attention to employees who are in the office environment. Dirty, hot environmental conditions and work demands that are regulated by time make it easier for employees to experience pressure.

Kata Kunci: Stres Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah

satu aktifitas ini diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja berarti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan

buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia bersangkutan atau manusia lainnya. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam bekerja mengandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres merupakan salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang karyawan tanpa bantuan orang lain maupun dengan bantuan pihak lain.

Pegawai sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam tempat kerja. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan Pegawai karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Pandji Anoraga (2006:50) "Stres Pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan disamping itu stres yang begitu hebat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik".

Hal lain yang dapat dilihat adalah terjadinya stres kerja pada pegawai MAN 2 Model Palu yang kemungkinan disebabkan karena kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti: ruangan kotor, bising dan kurang sejuk. Kecenderungan yang terjadi pada saat ini pegawai mengalami penurunan kinerja yang disebabkan stres kerja akibat dari kondisi seperti : rasa cemas bila situasi perekonomian kurang baik, perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menyebabkan masih banyak pegawai tidak bisa mengoperasikannya. Beban pekerjaan yang berlebihan dirasakan tidak sesuai dengan waktu yang diberikan, perubahan struktur organisasi yang setiap saat dapat berubah. Dan terkadang juga masalah pribadi turut mewarnai situasi kondisi kerja instansi.

Dalam penelitian ini Kecenderungan stres yang terjadi pada pegawai Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Model Palu melalui hasil wawancara yang dilakukan secara langsung oleh penulis dengan mengajukan pertanyaan sebagai berikut: Selama anda bekerja apakah anda mengalami stres akibat bekerja, sebutkan penyebab stres yang anda alami ?

- a) Pegawai stres bekerja dikarenakan adanya teman/rekan kerja yang sering emosi tanpa sebab, terkadang pula ucapannya sering menyinggung perasaan sehingga menyebabkan terganggunya konsentrasi pada saat bekerja.
- b) Pegawai stres bekerja dikarenakan sering menyaksikan sesama pegawai kurang akur, saling menjelekkkan satu sama lain dan ada juga pegawai yang diberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya tetapi tidak diselesaikan sehingga pekerjaan itu dilimpahkan kepegawai yang lain.
- c) Pegawai stres bekerja dikarenakan adanya masalah pribadi yang sumber masalahnya berasal dari rumah seperti masalah keluarga, hutang, biaya pendidikan dan kebutuhan anak-anak yang banyak.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak Instansi membuat Pegawai menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan Pegawai bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu.

Uraian diatas sejalan dengan konsep teori tentang stres menurut Stephen P. Robbins, (2003 : 370-381) bahwa terdapat tiga sumber stres yang mengancam dan dapat digolongkan kedalam :

1. Stres Lingkungan, yaitu ketidak pastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidak pastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam instansi tersebut.
2. Stres Organisasi, yaitu tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pemimpin yang banyak tuntutan dan tidak peka serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.
3. Stres Individu, yaitu mencakup semua hal masalah dalam kehidupan pribadi karyawan, karakteristik kepribadian yang interen.

Sehubungan dengan kondisi riil serta diperkuat oleh konsep teori tersebut diatas, maka penulis memfokuskan pengamatan tentang

pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Palu.

Dari uraian tersebut diatas, penulis tertarik untuk meneliti dan membahas: **“Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Model Palu.”**

KAJIAN PUSTAKA

Stres Kerja

Stres Kerja menurut Robbins, Management Stres (2006:793) adalah : Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan dengan suatu kesempatan , kendala atau permintaan yang berhubungan dengan apa yang ia inginkan dan untuk hasil yang mana dirasakan menjadi tak pasti dan penting. Yang dapat dilihat dari gejala yang ditimbulkan baik dari aspek fisiologis, psikologis dan tingkah laku.

Stephen P. Robbins, 2003 : 370-381) terdapat tiga sumber stres yang mengancam individu dan dapat digolongkan kedalam Variabel-variabel berikut ini :

- a. Stres karena lingkungan, yaitu adanya ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut yaitu :
 - 1) Kemajuan teknologi, dengan kemajuan teknologi yang pesat maka kantor pun menambahkan peralatan baru atau membuat sistem baru yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
 - 2) Pulang pergi ketempat kerja, banyak orang yang bekerja jauh dari rumahnya. Ada lagi yang harus melewati lalu lintas yang padat juga macet setiap hari, kadang menghabiskan waktu tergantung jauhnya dari rumah ketempat kerja anda.
 - 3) Iklim yang tidak kondusif, sering orang yang bekerja kadang terlambat masuk kantor dikarenakan iklim yang tidak menentu, seperti hujan membuat karyawan jadi lambat dan malas masuk kantor. Khususnya karyawan yang menggunakan sepeda motor.
- b. Stres Organisasi, yaitu tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seseorang pimpinan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan, penulis

mengategorikan menjadi beberapa faktor yang terkandung didalamnya, yaitu :

- 1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk melaksanakan tugasnya secara baik dan benar.
 - 2) Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dijalankan dalam organisasi tersebut.
 - 3) Tuntutan antara pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya antara karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
 - 4) Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dimana keputusan itu diambil.
- c. Stres Individu, yaitu mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Terutama sekali faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik yang interen, berikut penjelasannya:
- 1) Faktor persoalan keluarga, bahwasanya orang beranggapan hubungan pribadi dan keluarga sebagai suatu yang sangat berarti. Kesulitan pernikahan, putusnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ketempat kerja.
 - 2) Faktor ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan suatu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
 - 3) Faktor Karakteristik kepribadian bawaan, merupakan suatu contoh kesulitan pribadi yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) sebagaimana yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2006 : 67) “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pengertian lain yang membahas tentang Kinerja yang dikemukakan Prawirosentono (1999:186): Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Karena kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan (Handoko 1995:135).

Sehubungan dengan pengukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel (1993: 383), dinilai dengan indikator sebagai berikut :

1. Kualitas (Quality), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas (Quantity), merupakan jumlah yang dihasilkan
3. Ketepatan Waktu (Timeliness), merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian Deskriptif Kausal. Menurut Santoso (2003:45) yang dimaksudkan dalam penelitian ini untuk mengangkat fakta, keadaan dan variable yang terjadi selama penelitian berlangsung dan menyajikan apa adanya tentang “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Palu.

Populasi yang ditetapkan dalam observasi ini adalah keseluruhan dari Pegawai pada MAN 2 Model Palu yang berjumlah 51 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sensus dimana dari semua populasi yang ada dijadikan sampel dalam observasi ini yaitu sebanyak 51 orang Pegawai Man 2 Model Palu.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Kinnear (dalam

Umar 2008 : 70) skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang, dan baik-tidak baik. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan indikator-indikatornya yang mana dalam pengukurannya responden diberikan beberapa alternatif untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap paling tepat. Adapun skala Likert yang digunakan terdiri dari lima pilihan jawaban yaitu sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) = Nilai 5
- Setuju (S) = Nilai 4
- Ragu-ragu (RR) = Nilai 3
- Tidak Setuju (TS) = Nilai 2
- Sangat Tidak Setuju = Nilai 1

Sebelum penelitian tersebut dilaksanakan, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas pada instrument penelitian.

Teknis analisis data menggunakan :

- Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas.
- Analisis regresi linear berganda
Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Uji F (F-test)
Uji-F, digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai MAN 2 Model Palu. Untuk mengetahui keberartian dan koefisien regresi secara serempak digunakan uji-F, dengan bentuk formulasi menurut Ruslan dan Rosady (2004:13)
- Uji t (t-test)
Uji-t, digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen (stress kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) MAN 2 Model Palu. Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui variabel mana yang relatif dominan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji t (student test) dengan formulasi rumus menurut Ruslan dan Rosady, (2004:13)
- Uji R² Koefisien Determinisasi
Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel terikat. Dimana tidak ada ukuran yang pasti berapa besarnya R² untuk mengatakan bahwa suatu pilihan variabel sudah tepat. Jika R² semakin

besar atau mendekati 1, maka model makin tepat. Untuk data survai yang berarti bersifat *cross section* data yang diperoleh dari banyak responden pada waktu yang sama, maka nilai $R^2 = 0,2$ atau $0,3$ sudah cukup baik karena sebagian besar varians dan variabel dapat menjelaskan varian dari variabel bebas dapat menjelaskan varians dari variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Uji F

Berdasarkan hasil uji Anova (*Analisis of Varians*) atau F test dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% dan alfa 5% df 3 variabel ($n-k-1$) atau (51-3-1) dimana n = jumlah responden, k = jumlah variabel independen. Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $3,085 > F_{tabel}$ 2,802 ($3,085 > 2,802$) maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan, organisasi dan individu secara bersama-sama terhadap kinerja. Dengan demikian hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel stres lingkungan, stres organisasi dan stres individu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai MAN 2 Model Palu (Y), sehingga hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima. Hal ini bermakna jika stres kerja terdiri dari stres lingkungan, stres organisasi dan stres individu terjadi secara bersamaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai MAN 2 Model Palu.

Hasil Pengujian Uji t

Dalam penelitian ini Uji t (student test) digunakan untuk menguji hipotesis apakah variabel stres lingkungan, stres organisasi dan stres individu masing-masing (secara parsial) berpengaruh terhadap kinerja pegawai MAN 2 Model Palu (Y). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Uji t dari ketiga variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi terlihat sebagai berikut :

a. Variabel Stres Lingkungan

Untuk variabel stres lingkungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-2,550 < t_{tabel}$ -1,675, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan variabel stres lingkungan terhadap kinerja. Pengaruh yang dihasilkan bersifat negatif, dengan nilai ini memberikan makna bahwa secara parsial variabel stres lingkungan memberikan pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai MAN 2 Model Palu. Hal ini bermakna bila terjadi stres lingkungan maka kinerja pegawai menurun.

Sementara untuk nilai koefisien determinasi parsial (r^2) adalah sebesar 0,349 atau sebesar 34,9%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel stres lingkungan mempunyai pengaruh sebesar 34,9% terhadap kinerja pegawai MAN 2 Model Palu. Dengan demikian melihat dari hasil tersebut maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel stres lingkungan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai MAN 2 Model Palu diterima. Dengan kata lain menerima hipotesis alternatif (H_1) dan menolak mula-mula (H_0).

b. Variabel Stres Organisasi

Untuk variabel stres organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,886 > t_{tabel}$ 1,675, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan variabel stres organisasi terhadap kinerja. Pengaruh yang dihasilkan bersifat positif, dengan nilai ini memberikan makna bahwa secara parsial variabel stres organisasi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai MAN 2 Model Palu. Hal ini bermakna bila terjadi stres organisasi maka akan meningkatkan kinerja serta akan memotivasi pegawai untuk berprestasi dalam bekerja.

Sementara untuk nilai koefisien determinasi parsial (r^2) adalah sebesar 0,265 atau sebesar 26,5%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel stres organisasi mempunyai pengaruh sebesar 26,5% terhadap kinerja pegawai MAN 2 Model Palu. Dengan demikian melihat dari hasil tersebut maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel stres organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai MAN 2 Model Palu diterima. Dengan kata lain menerima (H_1) dan menolak (H_0).

c. Variabel Stres Individu

Untuk variabel stres individu diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,737 > t_{tabel}$ 1,675, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan variabel stres individu terhadap kinerja. Pengaruh yang dihasilkan bersifat positif, dengan nilai ini memberikan makna bahwa secara parsial variabel stres individu memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai MAN 2 Model Palu. Hal ini bermakna bila terjadi stres individu maka akan kinerja pegawai meningkat.

Sementara untuk nilai koefisien determinasi parsial (r^2) adalah sebesar 0,246 atau sebesar 24,6%. Hal ini menunjukkan

bahwa secara parsial variabel stres individu mempunyai pengaruh sebesar 24,6% terhadap kinerja pegawai MAN 2 Model Palu. Dengan demikian melihat dari hasil tersebut maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel stres organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai MAN 2 Model Palu diterima. Dengan kata lain menerima (Hi) dan menolak (Ho).

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh instisari hasil-hasil penelitian dari tanggapan 51 orang yang dijadikan sebagai responden sehubungan dengan pengaruh dari ketiga variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai MAN 2 Model Palu dapat dilihat pada tabel berikut :

Faktor-faktor	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	Sig	Parsial (r)
1	2	3	4	5
Stres Lingkungan	-0,386	-2,550	-0,014	0,349
Stres Organisasi	0,307	1,886	0,025	0,265
Stres Individu	0,331	1,737	0,038	0,246
Multiple-R	0,706			
R Square	0,544		F-tabel	
Constanta	11,280		F-hitung	3,085
Alfa	0,05		t-tabel	1,675

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan persamaan regresi yang dibangun dengan menggunakan nilai-nilai yang diperlukan sebagai berikut :

$$Y = 11,280 + (0,386X_1) + 0,307X_2 + 0,331X_3$$

Koefisien Determinisasi

Nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,544. Nilai tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen secara keseluruhan (simultan) terhadap variabel dependen. Sehingga dapat diketahui secara keseluruhan (simultan) pengaruh variabel independen (stres lingkungan, stres organisasi dan stres individu) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai MAN 2 Model Palu) dalam penelitian ini adalah sebesar 54,4% atau dapat diartikan bahwa 54,4% variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi dari masing-masing variabel independen. Sedangkan

sisanya (100%-54,4%) sebesar 45,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari model yang sudah ada.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Palu

Hasil pengujian secara simultan telah membuktikan bahwa variabel stres lingkungan (X1), stres organisasi (X2) dan Stres Individu (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai MAN 2 Model Palu.

Pengaruh Stres Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Palu

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien regresi negatif. Artinya terjadi hubungan negatif yaitu terjadi stres lingkungan yang meningkat maka kinerja menurun. Hal ini bermakna stres lingkungan yang terjadi pada pegawai MAN 2 Model Palu meningkat sehingga membuat kinerja menurun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jauhnya jarak rumah menuju tempat kerja dan tidak adanya kendaraan pribadi, lingkungan kerja yang tidak kondusif atau dikarenakan oleh faktor iklim dan bekerja ditempat kurangnya kerjasama dari sesama pegawai, serta bekerja harus dituntut menguasai suatu teknologi. Hal ini memicu terjadi stres pada pegawai MAN 2 Model Palu dan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Dilhat dari segi kehadiran, sering dijumpai pegawai MAN 2 Model Palu datang terlambat, bahkan ada yang tidak masuk akibatnya terjadi peran tugas ganda diantara pegawai. Karena kinerja yang menurun dari pegawai MAN 2 Model Palu sehingga berpengaruh terhadap terbelengkalainya pekerjaan yang telah ditugaskan kepada pegawai yang bersangkutan, hal ini menyebabkan kinerja karyawan MAN 2 Model Palu terganggu sehingga menghasilkan kerja yang kurang maksimal.

Keadaan lingkungan yang tidak menentu seperti kondisi tempat kerja terlalu panas dan bising, beban kerja yang berlebihan, bekerja dengan ditempat kurangnya kerjasama dari sesama pegawai, penggunaan aplikasi yang baru, jarak tempat tinggal yang jauh dari tempat kerja dan perasaan gugup saat menggunakan aplikasi yang baru berpengaruh kedalam aspek kehidupan pegawai serta mengakibatkan kinerja yang menurun.

Menurut (Stephen P. Robbins, 2003 : 370-381) Stres karena lingkungan, yaitu adanya ketidak pastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidak pastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut yaitu :

- a. Kemajuan teknologi, dengan kemajuan teknologi yang pesat maka kantor pun menambahkan peralatan baru atau membuat sistem baru yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
- b. Pulang pergi ketempat kerja, banyak orang yang bekerja jauh dari rumahnya. Ada lagi yang harus melewati lalu lintas yang padat juga macet setiap hari, kadang menghabiskan waktu tergantung jauhnya dari rumah ketempat kerja anda.
- c. Iklim yang tidak kondusif, sering orang yang bekerja kadang terlambat masuk kantor dikarenakan iklim yang tidak menentu, seperti hujan membuat karyawan jadi lambat dan malas masuk kantor. Khususnya karyawan yang menggunakan sepeda motor.

Pengaruh Stres Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Palu

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien regresi positif. Artinya terjadi hubungan positif yaitu pada pegawai MAN 2 Model Palu terjadi stres organisasi yang ringan sehingga tidak menurunkan kinerja sebagaimana yang terjadi pada stres lingkungan. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai MAN 2 Model Palu secara organisasi mengalami stres kerja organisasi yang ringan sehingga termotivasi untuk berprestasi dalam bekerja.

Dalam sudut pandang organisasi pegawai yang mengalami stres organisasi ringan akan memberikan dampak positif, artinya karyawan didesak untuk melakukan tugas yang lebih baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut peneliti, adanya dampak positif terhadap kinerja pegawai MAN 2 Model Palu dikarenakan pembagian tugas dan peran tanggung jawab sudah terlaksana dengan baik serta terjalin dukungan sesama pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai waktunya. Hal ini juga terjadi dengan adanya organisasi yang jelas serta kondisi kerja yang baik dan beban kerja yang tidak berlebihan. Stres organisasi yang terjadi pada pegawai MAN 2 Model Palu bersumber dari kebijakan instansi itu sendiri. Salah satunya dengan adanya kebijakan setiap hari batas

keterlambatan pukul 07.30 tetapi dengan adanya tekanan ini menunjukkan tujuan dari organisasi itu tercapai, sehingga semua pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Adanya peralatan dari pegawai yang rusak sehingga membuat pegawai tertekan. Tetapi karena adanya sikap tanggap dari organisasi maka peralatan yang rusak tadi segera diperbaiki sehingga membuat pegawai bekerja lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Masi kurangnya gaji dari pegawai membuat tekanan kepada diri pegawai dan akhirnya menimbulkan stres, tetapi karena adanya desakan yang lebih besar yaitu demi membantu ekonomi keluarga untuk memnuhi kebutuhan sekolah anak sehingga membuat pegawai MAN 2 Model Palu termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Menurut (Stephen P. Robbins, 2003 : 370-381) Stres Organisasi, yaitu tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seseorang pimpinan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan, penulis mengkategorikan menjadi beberapa faktor, yaitu :

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk melaksanakan tugasnya secara baik dan benar.
- b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dijalankan dalam organisasi tersebut.
- c. Tuntutan antara pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, kurangnya dukungan sosial dari reka-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya antara karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
- d. Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dimana keputusan itu diambil.

Pengaruh Stres Individu terhadap Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Palu

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien regresi positif. Artinya terjadi hubungan positif yaitu pada pegawai MAN 2 Model Palu terjadi stres individu yang ringan sehingga tidak menurunkan kinerja sebagaimana yang terjadi pada stres lingkungan. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai MAN 2 Model Palu secara individu mengalami stres kerja individu yang ringan sehingga termotivasi untuk berprestasi dalam bekerja.

Menurut peneliti, hal ini bermakna stres individu yang terjadi masih dalam tingkat ringan sehingga berdampak positif, artinya karyawan dapat mengutamakan urusan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi serta didesak untuk bekerja keras demi memenuhi tuntutan ekonomi, biaya pendidikan sekolah. Adanya kematian dari salah satu anggota keluarga bisa memicu terjadinya stres dalam diri pegawai, tetapi dengan adanya tekanan kehidupan ekonomi mereka sadar tidak larut dalam kesedihan dan harus bangkit melanjutkan kehidupan, bahkan ini sebagai motivasi harus tetap bekerja dan menyampingkan perasaan pribadi.

Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja tidak ada dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu pegawai untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai kebutuhan kerja. Bila stres mencapai puncak yang dicerminkan pelaksanaan kerja harian pegawai, maka stres cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja dan bila stres terjadi terlalu besar, kinerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan sehingga pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya.

Menurut (Stephen P. Robbins, 2003 : 370-381) Stres Individu, yaitu mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Terutama sekali faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik yang interes, berikut penjelasannya:

- a. Faktor persoalan keluarga, bahwasanya orang beranggapan hubungan pribadi dan keluarga sebagai suatu yang sangat berarti. Kesulitan pernikahan, putusnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ketempat kerja.
- b. Faktor ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan suatu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- c. Karakteristik kepribadian bawaan, merupakan suatu contoh kesulitan pribadi yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagaimana berikut :

1. Stres kerja yang terdiri dari stres lingkungan, stres organisasi dan stres individu secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai MAN 2 Model Palu.
2. Stres Lingkungan (X1) dengan nilai signifikan 0,014 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai MAN 2 Model Palu.
3. Stres Organisasi (X2) dengan nilai signifikan 0,025 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai MAN 2 Model Palu.
4. Stres Individu (X3) dengan nilai signifikan 0,038 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai MAN 2 Model Palu.

Saran

Berdasarkan pada analisis dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, adapun saran yang dianjurkan adalah :

1. Diharapkan kepada Pimpinan MAN 2 Model Palu hendaknya memperhatikan faktor lingkungan, organisasi dan individu karena ketiga faktor ini dapat memberikan pengaruh ke kinerja pegawai.
2. Diharapkan kepada Pimpinan MAN 2 Model Palu memperhatikan, serta menjaga stabilitas stres kerja yang disebabkan faktor lingkungan, organisasi dan individu melalui kegiatan yang memotivasi seperti ESQ, rekreasi, out bond, waktu relaksasi, pembagian jam kerja, forum diskusi, kotak saran dan keterbukaan pimpinan yang pada akhirnya berimplikasi kepada kinerja pegawai yang optimal.
3. Pihak MAN 2 Model Palu harus memberikan perhatian ekstra untuk pegawai yang berada dilingkungan kantor. Kondisi lingkungan yang kotor, panas dan tuntutan kerja yang diatur oleh waktu menyebabkan pegawai akan lebih mudah mengalami tekanan.
4. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya kiranya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin dan Russel, *Human Resource Management*, PT. Bhuana Uilmu Pupuler. Jakarta. 1993
- Handoko, *Manajemen*. BPFE. Yogyakarta. 1995
- Husein Umar, *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2008
- Mangkunegara, Anwar, *Evaluasi Kinerja Sumber*

- Daya Manusia*. PT. Remaja Resdokarya. Bandung. 2006
- Prawirosentono.S, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta. 1999
- Pandji Anoraga, *Psikologi kerja, cet. Ke-4* . PT. Rieneka Cipta . Jakarta. 2006
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi* : PT. Indek kelompok Gramedia Group. 2003
- _____, *Management stress*. Universitas Diponegoro. Jakarta. 2006
- Ruslan, Rosadi, *Metode Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2004
- Santoso, *Riset Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2003