

PENGARUH STRESOR KERJA INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA PONTIANAK

Rizky Apriani

(Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura)
Email: rizkyapriani21@gmail.com

Abstrak

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh stresor kerja individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak. Permasalahan yang ditemukan dalam judul skripsi ini adalah beratnya beban kerja yang ditanggung oleh masing-masing pegawai Bidang Sumber Daya Air dan Pengendalian di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak yang dapat menimbulkan stres dalam bekerja dan menurunkan kinerja. Kurangnya jumlah pegawai juga menyebabkan Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak melimpahkan banyak pekerjaan kepada satu orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stresor kerja individu dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat dengan perhitungan korelasi sebesar 0,671. Stresor kerja individu juga juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan uji f sebesar 14,777 dan uji t sebesar 3,844 dengan signifikansi masing-masing 5%. Ini berarti bahwa semakin tinggi stres yang dialami pegawai maka semakin rendah kinerja pegawai. Hasil perhitungan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa stresor kerja individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak khususnya pada Bidang Sumber Daya Air dan Pengendalian sebesar 45,1% dan 54,9% ditentukan oleh faktor lain. Saran dari penulis adalah pegawai sebaiknya mengatasi tekanan atau stres kerja pada masing-masing individu dengan cara-cara yang positif seperti *outbond*, rekreasi bersama, mendekati diri kepada Tuhan, dan lain-lain, karena kinerja yang baik didukung pula oleh tingkat stres yang terjaga (stabil).

Kata kunci: Stresor Kerja Individu dan Kinerja Pegawai

Abstract

This research is meant to analyze the influence of individual job stressor on the performance of employees in the Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak. The problems identified in the title of this research is work overload received by each employee in Water Resources and Control in Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak that can cause stress on job and degrade performance. Insufficient number of employees has also led Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak delegated a lot of work to one person.

The results showed that individual job stressors with employee performance has a strong relationship with the calculation of correlation of 0,671. Individual job stressors also also a negative effect on employee performance as evidenced by F test of 14,777 and 3,844 by T test with significance 5%. This means that the higher the stress experienced by employees, the lower employee performance. Simple linear regression calculation results show that the individual job stressors have a significant effect on the performance of employees in the Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak especially on the Water Resources and Control at 45,1% and 54,9% determined by other factors. The writer suggestion are the employee should overcome the stress on job to all individual by positive ways like doing outbond, recreation, getting close to the mighty Lord, and other, because the good performance is supported by the controlled level of job stress.

Keyword: Individual Job Stressor and Performance of Employees

PENDAHULUAN

Aset penting bagi kelangsungan sebuah instansi pemerintahan salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Peranan SDM dalam suatu instansi merupakan faktor utama yang berfungsi untuk merencanakan, mengorganisir, menggerakkan, dan mengawasi atau menjaga.

Rizky Apriani

Ilmu Administrasi FISIP Universitas Tanjungpura

Untuk itu, pengelolaan SDM perlu perhatian khusus. Hal ini dikarenakan agar instansi mampu memperoleh mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien.

Setiap instansi pasti mengalami banyak persoalan dalam lingkungan kerja. Berbagai tuntutan kemampuan, persaingan antarpegawai,

dan beban tugas akan menjadi beberapa pemicu tekanan yang harus dihadapi pegawai (SDM). Apabila hal ini terjadi maka tidak menutup kemungkinan bahwa tekanan tersebut akan terus meningkat dan dapat menimbulkan stres kerja.

Stres kerja pada pegawai akan membuat pegawai tidak termotivasi, frustrasi, mudah cemas dan merasa tertekan, tidak disiplin, produktivitas menurun, dan sebagainya jika tidak segera diminimalisir. Dalam jangka panjang pegawai dapat menderita sakit serta mengundurkan diri dari suatu instansi. Tentu saja hal tersebut berdampak pada kinerja dari pegawai tersebut dan berdampak pula pada kemajuan instansi.

Stres kerja dan kinerja pegawai saling berkaitan, seperti yang dijelaskan Robbins (1986:386), hubungan stres kerja dengan kinerja seperti huruf U terbalik. Stres kerja terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga negatif. Dampak positif stres kerja pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional, dalam artian berperan sebagai pendorong peningkatan kerja pegawai. Sedangkan pada dampak negatif, tingkat stres yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis (Sasono, 2004:5).

Sebuah instansi harus mempekerjakan pegawai yang memiliki kinerja tinggi dalam rangka mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber Daya Manusia (SDM) di instansi memiliki peranan yang sangat penting bagi kemajuan suatu birokrasi publik, maka pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja optimal, maka akan mudah pula bagi suatu instansi mencapai tujuan. Sebaliknya, pegawai dengan kinerja rendah atau buruk, dapat merugikan instansi tersebut.

Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak merupakan instansi pemerintah yang bertugas dalam meningkatkan sarana dan prasarana untuk mendukung kelancaran transportasi yang berwawasan lingkungan, meningkatkan prasarana di bidang keciptakaryaan kepada masyarakat yang berwawasan lingkungan, terwujudnya sumber daya air yang stabil dan terkendali dan berwawasan lingkungan, meningkatkan dan mengembangkan profesionalisme aparatur pemerintah untuk memberikan pelayanan prima pada masyarakat Kota Pontianak, seperti pembuatan jalan, jembatan, dan lain-lain. Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak telah berusaha memberikan kepuasan kerja agar kinerja pegawainya dapat optimal dan para pegawai dapat lebih berorientasi pada hasil dalam melaksanakan tugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Indikator kinerja dapat dilihat dari aspek kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas,

akuntabilitas, dan produktivitas. Berdasarkan fenomena dari segi kualitas layanan, keluhan dari masyarakat dilayani dengan baik oleh Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak. Keluhan yang tidak ditanggapi akan menimbulkan kendala bagi pekerjaan Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak, dikarenakan terjadi ketidaksesuaian antara perencanaan dengan fakta lapangan. Dari segi responsivitas dan responsibilitas, pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan permintaan dari masyarakat. Langkah awal sebelum memulai pekerjaan, Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak melakukan survey untuk memastikan apakah proyek yang akan dijalankan memiliki dampak positif bagi kebutuhan masyarakat dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dari segi akuntabilitas, konsistensi Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak bertanggung jawab atas pekerjaan pelayanan publik. Dari sekian banyak pekerjaan, akan difokuskan pada satu persatu pekerjaan sehingga dapat dikerjakan dengan sebaik mungkin, daripada mengerjakan sekaligus tanpa hasil yang optimal. Namun dari segi produktivitas, Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak memiliki kewajiban menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target tanggal kapan dimulai suatu pekerjaan hingga tanggal berakhirnya yang tertulis dalam laporan pekerjaan. Jika tidak terlaksana dengan baik atau tidak sesuai target yang direncanakan, maka pegawai akan mendapatkan teguran dari atasan sehingga produktivitas dapat menurun.

Penurunan produktivitas juga akan menyebabkan turunnya kinerja sehingga menyebabkan stres kerja. Sering kali kinerja menjadi menurun dikarenakan beban kerja yang berat. Penyebab terjadinya stres kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak adalah karena beratnya beban tugas yang diberikan seperti penumpukan proyek yang memerlukan kemampuan dan analisis yang tinggi sehingga pada akhirnya laporan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, serta tekanan-tekanan dan tuntutan-tuntutan yang diberikan pemimpin sehingga pekerjaan menjadi kurang rapi dan lengkap.

Penyebab stres kerja lainnya adalah kekurangan jumlah pegawai yang dikarenakan banyaknya pegawai yang sudah pensiun atau dipindahkan pada dinas-dinas lain, sedangkan Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak belum menerima pembukaan untuk pegawai baru.

Untuk menutupi kekurangan pegawai tersebut, maka Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak melimpahkan banyak pekerjaan kepada satu orang. Sebagai contoh, setiap tahun Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak mendapatkan lebih 150 paket pekerjaan. Beban pekerjaan ini dikelola oleh tiga Kepala Seksi (Kasi) yang dibantu

oleh pejabat PPTK. Nilai paket yang ada disesuaikan dengan anggaran Dinas Pekerjaan Umum yang ada setiap tahunnya. Menurut hasil wawancara, terdapat beberapa orang yang mendapatkan 85 paket dalam setahun. Beban pekerjaan ini sangat berat dikarenakan keterbatasan kemampuan, baik dalam mengelola ataupun mengawasi pekerjaan tersebut. Tingkat stres yang timbul bisa disebabkan karena urusan administrasi yang sulit, mengkoordinir kontraktor sebanyak 85 orang serta mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan jika terdapat kekeliruan dalam pekerjaan tersebut. Gaji yang diterima memang besar, namun jika permasalahan tersebut terjadi setiap hari maka akan memicu dan menimbulkan stres kerja yang akan berdampak pada kinerja pegawai.

Variabel stres yang akan diteliti dalam penelitian ini dibatasi pada Stresor Individu yaitu berkaitan dengan konflik peranan, ketaksaan peranan, beban layak, tanggung jawab terhadap orang, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pekerjaan. Variabel tersebut akan diteliti sehingga nantinya Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak bisa mengidentifikasi stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawainya dan perlu ditangani dengan serius.

KAJIAN TEORI

1. Kinerja Pegawai

Menurut Sinambela dkk (2006:136), kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Sedangkan menurut Widodo (2007:78) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Dwiyanto (2006:50) menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik. Indikator kinerja ini akan menjadi variabel terikat dalam penelitian ini, yakni produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Produktivitas, yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dan *output*. Kualitas Layanan, yaitu cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Kualitas layanan relatif sangat tinggi, maka bisa menjadi suatu ukuran kinerja birokrasi publik yang mudah dan murah dipergunakan. Kepuasan masyarakat bisa menjadi indikator untuk menilai kinerja birokrasi publik. Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat. Responsibilitas, yaitu menjelaskan apakah

pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implisit, Lenville (dalam Dwiyanto, 2006:51). Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas. Akuntabilitas, yaitu menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik itu konsisten dengan kehendak publik.

2. Stres Kerja

Menurut Sondang (2005:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya. Menurut Gibson (1987:207), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (stresor) di tempat kerja, stresor tersebut yaitu stresor lingkungan fisik, stresor individu, stresor kelompok, stresor keorganisasian.

Stresor individu stresor (penekan) yang mempunyai dampak langsung atau tidak langsung atas individu yang berupa konflik peranan, ketaksaan peranan, beban layak, tanggung jawab terhadap orang, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pekerjaan. Stresor individu ini adalah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu akan dikemukakan lebih lanjut mengenai indikator tersebut: (a) Konflik peranan terjadi bilamana penyesuaian terhadap seperangkat harapan tentang pekerjaan bertentangan dengan penyesuaian terhadap seperangkat harapan lain, (b) Ketaksaan peranan adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak, hak-hak istimewa, dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya, (c) Beban layak terdiri atas dua jenis yaitu kuantitatif dan kualitatif. Terlalu banyak melakukan sesuatu atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan adalah beban layak kuantitatif. Di lain pihak, beban layak kualitatif terjadi jika individu merasa bahwa ia kurang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan atau standar prestasi terlalu tinggi, (d) Tanggung jawab merupakan beban sebagian orang. Jenis tanggung jawab yang berbeda berfungsi sebagai stresor dengan cara yang berbeda pula, (e) Untuk penjelasan mengenai ketiadaan kemajuan,

Gibson tidak memaparkan dalam buku tersebut. Tetapi sumber lain menyebutkan bahwa ketiadaan kemajuan karir dapat menimbulkan rasa tidak aman atas posisi pekerjaan, rasa khawatir akan kehilangan pekerjaan, anggapan bahwa usia yang sudah tak lagi muda, masa-masa menjelang pensiun, dan penilaian-penilaian kinerja yang dibuat atasan. Semua itu bisa menciptakan tekanan dan ketegangan (Basri, 2011), (f) Untuk penjelasan mengenai rancangan pekerjaan, Gibson juga tidak memaparkan dalam buku tersebut. Tetapi sumber lain menyebutkan bahwa rancangan pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya dalam perusahaan (Lestari, 2013).

3. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai

Pola yang paling dikenal dan hampir menyeluruh didokumentasikan dalam literatur stress - kinerja adalah hubungan U-Terbalik. Logika yang mendasari U-Terbalik adalah bahwa rendahnya tingkat stres merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Sehingga pegawai dapat melakukan tugas-tugas mereka dengan lebih baik, lebih intens, atau lebih cepat. Namun stres pada tingkat yang tinggi membuat pegawai tertekan dan menjadi kendala yang berujung pada kinerja yang rendah. Pola U-Terbalik ini juga dapat menggambarkan reaksi terhadap stres dari waktu ke waktu, serta perubahan dalam intensitas stres. yaitu, stres pada tingkat sedang atau menengah dapat memiliki pengaruh negatif pada kinerja dalam jangka panjang. Stres yang berkelanjutan akan melemahkan energinya sehingga berdampak pada kinerja yang rendah (Robbins, 1986:385).

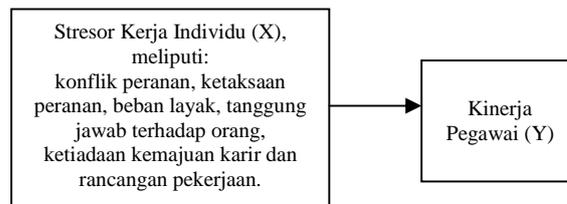
4. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan permasalahan dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada pengaruh antara stresor kerja individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak.

H_a = Ada pengaruh antara stresor kerja individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak.

Hubungan antar variabel dalam hipotesis penelitian ini dapat dibuat skema sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Hubungan Antar Variabel

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian eksplanasi kuantitatif dengan pola hubungan kausal. Penelitian eksplanasi adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal dari variabel-variabel penelitian dengan cara menguji hipotesis yaitu mengenai stresor kerja individu dan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak.

Adapun lokasi dari penelitian ini bertempat di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak yang terletak di Jalan Jenderal Ahmad Yani. Alasan yang mendasari pelaksanaan penelitian di lokasi ini adalah Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak merupakan instansi pemerintah yang menangani berbagai urusan pekerjaan (proyek) di bidang Sumber Daya Air dan Pengendalian yang berurusan lingkungan dengan beban kerja yang berat sehingga dapat memicu terjadinya stres di tempat kerja.

Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Januari 2014 hingga pelaksanaan sidang skripsi pada bulan Juli 2014. Selanjutnya teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di populasi itu. Dimana jumlah sampel pada Bidang Sumber Daya Air dan Pengendalian di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak sebanyak 20 orang.

Penelitian ini menggunakan angket sebagai instrument penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan 3 cara yaitu penyebaran angket, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan menggunakan korelasi *product moment*. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari variabel X dan Y menggunakan koefisien determinasi. Dan sedangkan untuk pembuktian hipotesis menggunakan uji f dan uji t dengan taraf signifikansi 5%.

Kemudian teknik keabsahan data menggunakan uji validasi dan uji reliabilitas. Uji Validitas dapat dilakukan terhadap nilai setiap variabel dengan teknik korelasi skor item (butir) dengan skor total. Item valid apabila memiliki nilai

korelasi lebih besar atau sama dengan 0,3. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran terhadap konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu. Angket dikatakan realibel apabila memiliki koefisien realibilitas lebih besar atau sama dengan r tabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 16 diperoleh persamaan regresi linear sederhana dengan nilai :
 $Y' = 113,684 + -0,654 X$. Dimana 113,684

angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai Bidang Sumber Daya Air dan Pengendalian di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak, bila stres kerja diabaikan. Dan -0,654 artinya jika stres kerja individu mengalami peningkatan sebesar 1, maka nilai kinerja pegawai Bidang Sumber Daya Air dan Pengendalian di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak akan berkurang secara proporsional -0,654. Menurut perhitungan regresi linear sederhana di atas diperoleh nilai signifikansi variabel stresor kerja individu adalah sebesar 0,001. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan nilai signifikan variabel stresor kerja individu (X) yaitu $0,001 < 0,05$ maka stresor kerja individu (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu meningkat stresor kerja individu akan berpengaruh terhadap turunnya kinerja pegawai pada Bidang Sumber Daya Air dan Pengendalian di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak. Dalam penelitian ini ditegaskan bahwa hipotesis yang berbunyi “ada pengaruh stresor kerja individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak” terbukti.

Antara nilai stresor kerja individu dengan kinerja dapat dihitung korelasinya. Hal tersebut untuk memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu. Serta untuk mengetahui seberapa besar variabel kinerja pegawai dipengaruhi kuat oleh variabel stresor kerja individu. Harga r tabel yang diperoleh sebesar 0,671, untuk taraf kesalahan 5% dengan n = 20 diperoleh 0,444. Karena harga r hitung > r tabel, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan sebesar 0,671 antara stresor kerja individu dan kinerja pegawai. Koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,451 termasuk pada kategori sedang. Besarnya sumbangan variabel stresor kerja individu terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi sebesar 45,1%. Ini berarti bahwa sumbangan variabel stresor kerja individu terhadap kinerja pegawai sebesar 45,1% dan sisanya 54,9%

disebabkan oleh variabel lain di luar variabel penelitian yang diperhitungkan.

Hasil perhitungan uji signifikansi F terhadap variabel stresor kerja individu terhadap kinerja pegawai dapat ditegaskan bahwa stresor kerja individu secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan hipotesis yang berbunyi “ada pengaruh antara stresor kerja individu terhadap pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak” terbukti dengan nilai f hitung > f tabel = 14,777 > 4,41.

Selanjutnya, hasil perhitungan uji signifikansi T terhadap variabel stresor kerja individu terhadap kinerja pegawai dapat ditegaskan bahwa stresor kerja individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan hipotesis yang berbunyi “ada pengaruh antara stresor kerja individu terhadap pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak” terbukti dengan nilai t hitung > t tabel = 3,844 > 1,734.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian, menganalisa serta melakukan pembahasan mengenai pengaruh stresor kerja individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak, maka penulis menyimpulkan bahwa stresor kerja individu berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sumber Daya Air dan Pengendalian di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak. Itu berarti peningkatan stres kerja para pegawai Bidang Sumber Daya Air dan Pengendalian mempunyai pengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai Bidang Sumber Daya Air dan Pengendalian di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak.

2. Saran

Dalam penelitian ini, penulis mengemukakan saran yang dapat menjadi bahan masukan, antara lain: (a) Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak khususnya pada Bidang Sumber Daya Air dan Pengendalian sebaiknya mengatasi tekanan atau stres kerja pada masing-masing individu dengan cara-cara yang positif seperti *outbond*, rekreasi bersama, mendekatkan diri kepada Tuhan, dan lain-lain, (b) Kinerja yang baik didukung pula oleh tingkat stres yang terjaga (stabil). Menjaga tingkat stres kerja pada masing-masing individu juga akan meningkatkan kinerja para pegawai pada Bidang Sumber Daya Air dan Pengendalian di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak dalam memenuhi kebutuhan masyarakat Kota Pontianak, (c) Dinas

Pekerjaan Umum Kota Pontianak perlu menambah pegawai baru, agar pegawai yang pindah ke dinas lain atau pegawai yang sudah pensiun dapat digantikan oleh pegawai baru. Pegawai baru tersebut diharapkan akan mengurangi beban kerja yang berat, (d) Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel penelitian melalui indikator-indikator yang berkaitan dengan stresor kerja individu dan kinerja pegawai.

REFERENSI

BUKU

- Arikunto, Suharmisi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dwiyanto, Agus dkk. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich., James H. Donnelly. 1987. *Organisasi: Proses Struktur Perilaku, Edisi Lima*. Jakarta: Erlangga.
- Keban, Yaremis T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu*. Jakarta: Gava Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Masyuri., M. Zainuddin. 2008. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, Suryadi. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, P. Stephen, 1986. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications, Third Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sasono, Eko. 2004. *Mengelola Stres Kerja*. Jurnal Fokus Ekonomi.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Litjan Poltak dkk. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2004. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia
- Widodo, Joko. 2007. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayumedia.

SKRIPSI

- Begum, Amaliah. 2009. *Pengaruh Penganggaran Partisipatif Terhadap Kesenjangan Anggaran Pada Rumah Sakit Umum Daerah Jawa Tengah*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Hermita. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep*. Makassar: Universitas Hassanudin.
- Noviandari, Ratna Restu. 2007. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Timur 13000)*. Institut Pertanian Bogor.

UNDANG-UNDANG

- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS.

INTERNET

- Anonim, 2010. Stres Punya Dampak Positif. Diambil pada tanggal 21 Juni 2014 dari <http://yosuaalvin.students-blog.undip.ac.id/2010/04/07/stress-punya-dampak-positif/>
- Basri, Seta. 2011. Pengertian Tekanan dan Kepuasan Kerja. Diambil pada tanggal 21 Juni 2014 dari <http://www.setabasri01.blogspot.com/2011/01/job-stress-dan-job-satisfaction.html?m=1>
- Lestari, Dewi Indah. 2013. Analisis dan Rancangan Pekerjaan. Diambil pada tanggal 21 Juni 2014 dari <http://www.ymilocoffe.blogspot.com/2013/01/analisis-dan-rancangan-pekerjaan.html?m=1>



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan Prof.Dr.H.Hadari Nawawi, Pontianak Kotak Pos 78124
Homepage: <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email: jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : RIZKI APRIANI
NIM / Periode lulus : E01110010 /
Fakultas/Jurusan : FISIP / IA
E-mail address/HP : rizkiapriani21@gmail.com / 085750200856

demikian pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa.....*) pada Program Studi.....IAIN..... Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **) :

PENGARUH STRESOR KERJA INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA PONTIANAK

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain) :

- secara *fulltext*
 content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal

Dr. Arifin, S.Sos. M.AB
NIP. 1971050319977021002

Dibuat di : Pontianak
Pada tanggal: 23 September 2014

(RIZKI APRIANI)
nama terang dan tanda tangan mhs

catatan:

*tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing
(Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologi)

setelah mendapat persetujuan dari Pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author).

