

PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN MALINAU KOTA KABUPATEN MALINAU

Anisah Nurmalasari¹

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya isu sentral yang berkembang terkait dengan kualitas aparatur pemerintahan yang ada, diantaranya masih rendahnya prestasi kerja yang dimiliki pegawai, masih adanya penyimpangan dan sebagainya yang berujung pada rendahnya kinerja aparatur pemerintahan. Banyak sekali yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai, salah satunya adalah pengaruh stress kerja. Kantor Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau adalah bagian dari pemerintah yang bergerak sebagai penyusun dan pelaksana kebijakan daerah Kabupaten Malinau. Hipotesis yang diajukan adalah stress kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Malinau Kota di Kabupaten Malinau dengan pengambilan sampel secara keseluruhan pegawai atau disebut sampel populasi yaitu semua pegawai di Kecamatan Malinau Kota yang berjumlah 43 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi teknik observasi, angket dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang dipergunakan adalah Korelasi Product Moment, Regresi Linear Sederhana, Kecermatan Prediksi dan Koefisien Penentu (KP) atau Koefisien Determinasi.

Adapun temuan dalam penelitian ini adalah pertama, stress kerja ternyata mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. Kedua, besarnya pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau adalah sebesar 39,80 %. Dengan demikian ada sekitar 60,20 % dipengaruhi variabel-variabel atau faktor-faktor lain.

Kata Kunci : *Stress Kerja, Prestasi Kerja dan Kantor Kecamatan Malinau Kota*

¹ Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: anisahnurmalasari306@yahoo.com

Pendahuluan

Berdasarkan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah telah dijelaskan bahwa daerah diberi kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Maka dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, diharapkan dapat mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Aparatur pemerintah dituntut berperan dominan serta aktif dalam setiap kegiatan pemerintahan, karena merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah organisasi dan juga merupakan perencana, penentu dan penggerak terwujudnya tujuan organisasi.

Setiap Instansi pasti menginginkan pegawainya mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerjanya. Jika penilaian Prestasi Kerja sangat diperhatikan maka akan menjadi fokus bagi pegawai serta untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan yang bisa dicapai dalam bekerja.

Penilaian prestasi kerja sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, perekrutan, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi atau demosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumberdaya manusia secara efektif.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai diantaranya motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya. Berkaitan dengan hal tersebut usaha untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan tingkat Stress Kerja pegawai.

Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari lingkungan luar maupun dari dalam diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi tempatnya bekerja. Stress dapat sangat membantu tetapi juga dapat berperan salah (*disfunctional*) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress. Bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stress maka prestasi kerja cenderung naik, karena stress membantu pegawai untuk mengerahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan dan merupakan suatu kekuatan yang memaksa seseorang untuk berubah, bertumbuh, berjuang, beradaptasi atau mendapatkan keuntungan. Tetapi jika stress sudah mencapai puncak, maka prestasi kerja akan menurun,

karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan pegawai dan menyebabkan pegawai dalam kondisi tertekan.

Dalam hal ini peneliti memfokuskan untuk melihat dampak negatif dari Strees, dan bisa dilihat dari berbagai macam persoalan yang ada di Kantor Kecamatan Malinau Kota. Pegawai Kantor Kecamatan masih sering mengerjakan tugas yang sebenarnya tidak tercantum di dalam tugas, pokok dan fungsinya. Hal itu disebabkan karena pegawai lainnya tidak memiliki cukup keahlian untuk menyelesaikannya dan kurangnya rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya serta sifat ketergantungan masih sangat terlihat. Tidak hanya itu terkadang di Kantor sering terjadi kesalahpahaman antar pegawai dan hal ini menyebabkan suasana tidak nyaman sehingga antar pegawai tidak saling tegur dan akhirnya kerjasama berkurang. Ketika ketidaknyamanan ini terjadi maka bisa memunculkan dampak negatif bagi seseorang, yang mana bisa membuat perasaan tertekan dan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Dari fakta diatas maka dapat memicu terjadinya Stress Kerja terhadap pegawai. Beragam hal tersebut dianggap dapat menyebabkan timbulnya stress kerja. Diharapkan Organisasi mampu menangani penyebab-penyebab stress agar pekerjaan yang efektif dan efisien bisa tercapai dan tujuan organisasi tercapai serta prestasi kerja pegawainya akan meningkat.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka pokok permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah: “Apakah variabel Stress Kerja berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau?”

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau.
2. Untuk menguji pengaruh Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau.

Kegunaan Penelitian

1. Teoritis
 - a) Secara teoritis dapat memberikan masukan pada pengembangan ilmu pengetahuan dan sumbangan pemikiran kepada masyarakat yang secara khusus mengkaji masalah berkaitan dengan Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja. Dan memperkaya konsep dan teori sehingga dapat mendukung kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumberdaya manusia. Dan juga sebagai bahan referensi kajian, bacaan dan sumbangan akademis bagi pembaca serta menambah wawasan bagi peneliti

dalam perspektif variabel yang diteliti.

2. Praktis

a) Bagi Instansi/Dinas/Kantor

Diharapkan mampu memberikan masukan dan kontribusi bagi Kecamatan Malinau khususnya, dan Pemerintahan Kabupaten Malinau pada umumnya, serta dapat dijadikan sebagai acuan dan tolak ukur bagi pembinaan, pengembangan dan upaya perbaikan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui aspek pengelolaan stress kerja.

b) Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk penulis agar dapat mengaplikasikan teori-teori yang selama ini diperoleh di bangku perkuliahan, sekaligus sebagai proses pembelajaran yang memberikan pengalaman dan wawasan baru, bermanfaat dalam penelitian baik secara teoritis maupun praktis yang menjadi bekal bagi penulis untuk terjun langsung dilapangan.

KERANGKA DASAR TEORI

Stress Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat kepada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya menurut Siagian (2005:300).

Stress juga didefinisikan oleh Luthans dalam Muchlas (2005:491) sebagai respon yang adaptif pada situasi eksternal yang menghasilkan deviasi-deviasi fisik, psikologis, dan atau perilaku untuk anggota organisasi.

Pendapat yang tidak jauh berbeda dikatakan oleh Mangkunegara (2005:28) bahwa Stress Kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress akan tampak dari *Simpton* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Tetapi perlu untuk diketahui bahwa stress bukan hanya kecemasan. Kecemasan beroperasi hanya pada ruang lingkup emosional dan fisiologis, dimana stress juga beroperasi disitu dan dalam ruang lingkup psikologis. Dan stress juga bukan semata-mata ketegangan syaraf. Seperti kecemasan, ketegangan bisa dikarenakan oleh stress, tetapi keduanya tidak sama. Banyak orang secara tidak sadar telah memperlihatkan stress dan beberapa orang diantaranya dapat menutupi rapat stress tersebut dan tidak menunjukkan melalui ketegangan syaraf (Muchlas, 2005:491).

Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Handoko (2001:200-201) mengatakan bahwa ada dua kategori penyebab stress, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Kondisi kerja sering menyebabkan stress

bagi para pegawai, diantara kondisi-kondisi kerja (*on-the-job*) tersebut adalah sebagai berikut : Beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, kemenduaan peranan (*role ambiguity*), frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, berbagai bentuk perubahan. Dilain pihak, stress pegawai juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar organisasi (*off-the-job*), antara lain : Kekhawatiran financial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggi, masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara. Adapun beberapa faktor yang menjadi Potensi Sumber Stress, menurut Robbins (2006 : 794) antara lain :

a. Faktor Lingkungan

Kemungkinan telah terjadinya ketidakstabilan Ekonomi, Politik dan Teknologi.

b. Faktor Organisasi

Banyak sekali yang dapat memicu terjadinya Stress di dalam organisasi, antara lain : tuntutan tugas, tuntutan sarana, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tahap perkembangan organisasi.

c. Faktor Individu

Faktor ini mencakup dalam kehidupan pribadi seseorang, antara lain masalah dalam keluarga, permasalahan ekonomi dan kepribadian.

Indikator Stress Kerja

Indikator-indikator stress kerja menurut Hariandja (2002:306), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Indikator pada fisik, meliputi : a. Meningkatnya detak jantung, b. Tekanan darah meningkat, c. Sakit Perut, d. Sakit Kepala
2. Indikator pada psikologis, meliputi : a. Cepat marah , b. Ketegangan kerja, c. Kegelisahan kerja, d. Kebosanan kerja,
3. Indikator pada perilaku, meliputi : a. Merokok berlebihan, b. Sulit tidur, c. Absensi meningkat, d. Berbicara tidak tenang

Dampak Stress Kerja

Stress menunjukkan gejala-gejalanya dalam sejumlah cara. Menurut Muchlas (2005:502) stress dapat menunjukkan gejala-gejalanya dalam sejumlah cara, gejala tersebut dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum, yaitu :

a. Gejala-gejala Fisiologis

Stress dapat menciptakan perubahan-perubahan dalam metabolisme, meningkatkan angka denyut jantung dan pernapasan, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan merangsang timbulnya serangan jantung.

b. Gejala-gejala Psikologis

Stress dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan kerja, dalam kenyataannya hal ini merupakan efek psikologis dari stress. Tetapi bisa juga dilihat dari status psikologis tertentu, misalnya ketegangan, kecemasan, ketersinggungan, kebosanan dan keras kepala.

c. Gejala-gejala Perilaku

Stress yang berhubungan dengan perilaku termasuk perubahan-perubahan dalam produktivitas, absensi, pindah kerja serta perubahan dalam kebiasaan makan, lebih sering merokok dan bicara menjadi cepat, bertambah gelisah dan adanya gangguan tidur.

Cara Mengatasi Stress

Mendeteksi penyebab stress dan bentuk reaksinya, menurut Mangkunegara (2005:29) dapat dibagi menjadi 3 (tiga) pola, yaitu :

a. Pola Sehat

Pola sehat adalah pola yang terbaik untuk menghadapi stress, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stress tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi sehat dan berkembang. Dengan cara meningkatkan kemampuan mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga tidak merasa ada sesuatu yang menekan.

b. Pola Harmonis

Merupakan pola menghadapi stress dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini individu mampu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu didelegasikan tugas-tugas tersebut kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan yang penuh. Dengan demikian akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan maupun keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.

c. Pola Patologis

Pola patologis adalah pola menghadapi stress dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Maka diperlukan strategi untuk mengahadapinya, dengan cara :

a. Strategi pertama

Perlu dilakukan penilaian terhadap situasi sumber-sumber stress, mengembangkan alternatif tindakan, mengambil tindakan yang dipandang paling tepat, mengambil tindakan yang lebih positif dan memanfaatkan umpan balik.

b. Strategi kedua

Dilakukan dengan cara mengendalikan berbagai reaksi baik jasmaniah, emosional, maupun bentuk-bentuk mekanisme pertahanan diri (misalnya menangis, menceritakan masalah kepada orang lain, humor) dan merehatkan diri.

c. Strategi ketiga

Strategi ini dilakukan dengan cara memperkuat diri sendiri dengan cara lebih memahami diri dan orang lain, mengembangkan keterampilan pribadi, berolahraga secara teratur, beribadah, pola-pola kerja yang teratur dan disiplin serta mengembangkan tujuan dan nilai-nilai yang lebih realistis.

Prestasi Kerja

Hasibuan (2007:94) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka, Handoko (2001: 135). Sependapat dengan itu Siagian (2005:224) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja bagi organisasi sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya (Handoko, 2001).

Indikator Prestasi Kerja

Selanjutnya Hasibuan (2007: 95) mengemukakan tentang unsur-unsur yang dinilai dalam prestasi kerja adalah :

a. Kesetiaan

Dicerminkan oleh kesediaan karyawan/pegawai untuk menjaga dan membela organisasi didalam ataupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang atau pihak-pihak yang tidak bertanggungjawab.

b. Kejujuran

Pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya senantiasa memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain dan tidak berlaku curang.

c. Kedisiplinan

Kepatuhan karyawan atau pegawai terhadap setiap bentuk peraturan-peraturan dalam organisasi dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

d. Kreativitas

Kemampuan karyawan atau pegawai untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki sehingga dapat bekerja secara baik dan berhasil serta berdaya guna maksimal sebagai sarana pencapaian tujuan organisasi.

e. Kerjasama

Kesediaan karyawan atau pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja secara bersama-sama dengan pegawai lainnya baik secara vertikal maupun horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.

f. Kepemimpinan

Kemampuan seseorang karyawan atau pegawai dalam memimpin, mempengaruhi maupun memotivasi bawahan ataupun lingkungan kerjanya untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi.

g. Kepribadian

Merupakan gambaran dari sikap dan perilaku seorang karyawan atau pegawai yang bersangkutan.

h. Prakarsa

Kemampuan pegawai untuk dapat berpikir secara orisinal, dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk dapat menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

i. Kecakapan

Kemampuan karyawan / pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan elemen-elemen yang terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

j. Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan atau pegawai untuk memikul resiko terhadap kebijaksannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana-prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Hubungan Antara Stress Kerja dengan Prestasi Kerja

Dengan demikian maka dapat dilihat bahwa antara Stress Kerja dan Prestasi Kerja merupakan dua hal yang saling berpengaruh dan saling mempengaruhi. Dengan kondisi stress seseorang yang dapat di pergunakan dengan tepat maka ini menjadi hal yang penting demi mendukung dan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai. Stress Kerja mempunyai hubungan erat dengan Prestasi Kerja seseorang menurut Handoko (2001:201) Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena

stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Data Yang Diperlukan

Adapun data-data yang diperlukan sebagai penunjang penelitian ini antara lain dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

1. Data Primer
Yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan sebagai jawaban atau tanggapan terhadap kuisioner yang diberikan.
2. Data Sekunder
 - a) Profil Kantor Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau.
 - b) Daftar Pegawai pada Kantor Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau.

Definisi Operasional

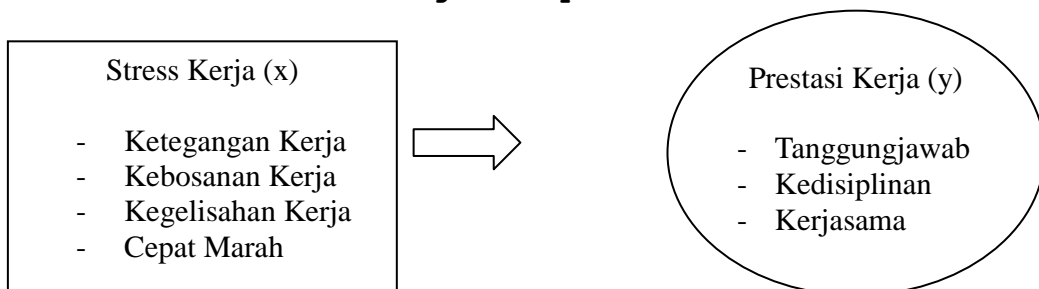
Karena luasnya ruang lingkup objek dalam penelitian ini, oleh karena itu maka penulis perlu membuat batasan yang tegas sebagai panduan bagi penulis agar penelitian tidak keluar dari konsep variabel yang akan diteliti.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis memberikan batasan penelitian yaitu sebagai berikut:

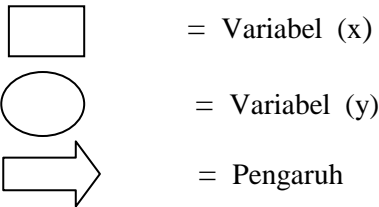
1. Stress Kerja sebagai variabel bebas (x) yang akan diukur melalui :
 - 1) Ketegangan Kerja
 - 2) Kebosanan Kerja
 - 3) Kegelisahan Kerja
 - 4) Cepat Marah
2. Prestasi Kerja sebagai variabel terikat (y) yang akan diukur melalui :
 - 1) Tanggungjawab
 - 2) Kedisiplinan
 - 3) Kerjasama

Untuk memudahkan dalam memahami dan arah penelitian, maka perlu dikemukakan mengenai kerangka pemikiran, adapun kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.2
Kerangka Berpikir



Keterangan :



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif sedangkan berdasarkan jenis penelitiannya merupakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. Sampel total yang diambil dalam penelitian ini adalah 43 orang yang merupakan seluruh pegawai kantor Kecamatan Malinau Kota terdiri dari 33 PNS, 1 PTT dan 9 Honorer. Dengan melihat bahwa jumlah anggota populasi terbatas dan masih dalam jangkauan. Sampel yang jumlahnya sebesar populasi tersebut sering disebut sampel total. Dalam penelitian ini penentuan sampel total sebagai teknik pengambilan sampel mengacu pada pendapat Arikunto yang mengemukakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto,2000: 120).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain:

- (1) observasi
- (2) angket/kuesioner
- (3) dokumentasi

Alat Pengukur Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala ordinal sebagai alat pengukur data. Menurut Sugiyono (2006:70) Skala ordinal adalah skala berjenjang dimana suatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Data yang diperoleh yaitu data berjenjang yang jarak antara satu dengan data yang lain tidak sama. Data diperoleh dari hasil kuisoner, merupakan data kualitatif yang masih berbentuk konsep sehingga masih perlu diubah menjadi data kuantitatif berupa angka-angka. Dalam menganalisis data yang diperoleh untuk pengujian hipotesis, penulis menggunakan statistik parametris. Adapun teknik yang dipakai untuk menguji hipotesis tersebut adalah dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, analisis regresi linier sederhana, kemudian untuk mengetahui cermat atau tidaknya prediksi menggunakan kecermatan prediksi setelah itu dilanjutkan dengan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Tempat Penelitian

Kecamatan Malinau Kota merupakan salah satu Kecamatan yang ada di Kabupaten Malinau, dengan kondisi alam yang mempunyai karakteristik Umum wilayah Geografis yang sangat menguntungkan karena didominasi oleh wilayah daratan yang luasnya mencapai sekitar 122,92 Km² serta Ibu Kota Kecamatan berada pada ketinggian 5-7 M DL. Keadaan Topografi Kecamatan Malinau Kota terbagi menjadi 35% Datar sampai berombak dapat ditemui di Desa Malinau Kota, 52% Berombak sampai berbukit dapat ditemui di Desa Malinau Hulu dan 13% Berbukit sampai bergunung dapat ditemui di Desa Malinau Hulu.

Kecamatan Malinau Kota merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pemerintah Kabupaten Malinau yang menjadi ujung tombak dalam melaksanakan pelayanan publik, kecamatan berperan langsung terhadap seluruh kepentingan masyarakat.

Dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi kuesioner. Untuk variabel stress kerja : diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 62,79 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi stress kerja pegawai saat bekerja dalam tinggi . Selanjutnya variabel prestasi kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 79,06 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai Kecamatan Malinau Kota berada pada kondisi yang baik. Seperti yang dikatakan Handoko (2001:201) bahwa stress kerja mempunyai hubungan erat dengan prestasi kerja karena sejalan dengan meningkatnya stress, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 10.0* diperoleh hasil *product moment* adalah $r = 0,642$. Berdasarkan hal tersebut maka ada hubungan antara Stress Kerja dengan Prestasi Kerja pada Kantor Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau yaitu sebesar 0,642. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi hasil perhitungan tersebut signifikan atau tidak, maka perlu perbandingan antara r_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5 persen dengan $n = 43$ orang maka diketahui r_{tabel} sebesar 0,300. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, jadi terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Stress Kerja (X) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Berdasarkan kriteria korelasi menurut Guilford dalam menentukan hubungan korelasi antara variabel X dengan variabel Y maka nilai korelasi sebesar 0,642 adalah termasuk dalam kategori sedang, sehingga korelasi sebesar 0,642 keeratan hubungannya sedang.

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 10.0*, diperoleh hasil persamaan regresi pada variabel bebas yaitu $a = 12,1141$ dan $b = 0,456x$ maka persamaan regresinya adalah $Y = 12,141 + 0,456x$. Untuk mengetahui apakah persamaan garis regresi linear tersebut signifikan atau tidak, yaitu dengan membandingkan nilai F_{test} dengan F_{tabel} . dengan menetapkan tingkat kesalahan sebesar 5 persen dengan nilai $n = 43$ maka diperoleh F_{tabel}

sebesar 4.07 dan F_{test} sebesar 28,764. Maka dengan demikian dapat dilihat bahwa $F_{test} > F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan persamaan garis regresi linear tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh yaitu dengan melihat nilai $b = 0,456x$. yaitu dengan membandingkan nilai t_{test} dengan t_{tabel} . dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 10.0* maka diperoleh nilai t_{test} sebesar 5,363 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1,682. Maka dengan demikian dapat dilihat bahwa $t_{test} > t_{tabel}$ atau nilai $b = 0,456x$ adalah signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja (X) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 0,456. Maka dengan demikian hipotesis yang penulis berikan yaitu “Terdapat pengaruh antara Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau” dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 10.0* maka diperoleh hasil perhitungan r^2 atau *r Squared* = $0,398 \times 100$ persen = 39,80 persen, artinya nilai dari 39,80 persen ini adalah merupakan nilai dari besar pengaruh variabel Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. Dengan demikian ada sekitar 60,20 persen merupakan variabel lain yang mempengaruhi diluar variabel Prestasi Kerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan analisis data yang diperoleh maka diketahui bahwa variabel Stress Kerja (ketegangan kerja, kebosanan kerja, kegelisahan kerja dan cepat marah) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja pegawai (tanggungjawab, kedisiplinan dan kerjasama) pada Kantor Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. Maka secara keseluruhan hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini diterima dan terbukti kebenarannya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai. Oleh karena itu, tingkat stress kerja pegawai hendaknya juga menjadi perhatian khusus karena Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat kepada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Maka sudah selayaknya jika Kecamatan Malinau Kota mengambil langkah-langkah yang tepat yang dapat meminimalisir stress kerja pada pegawai melalui : pendekatan-pendekatan individual dengan para pegawai, membuat pelatihan tentang manajemen waktu, membuat kegiatan rutin sebulan sekali untuk mendengar ceramah atau nasehat bersama dan mendesain pekerjaan sebaik mungkin agar tepat dalam penempatan dan tujuan. Serta Salah satu langkah yang dapat ditempuh adalah dengan adanya kegiatan *coffee morning* dan sosialisasi mengenai prosedur kerja serta layanan dengan lebih intensif. Dengan adanya

kegiatan tersebut diharapkan hubungan antara pegawai Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau akan lebih erat. Selain itu penulis menyaran kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti tentang variabel lain yang dapat mempengaruhi stress kerja pegawai. Karena masih ada sekitar 60,20% merupakan variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai diluar variabel stress kerja.

Daftar Pustaka

- Handoko, T. Hani. 1988. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Penerbit BPFE:Yogyakarta.
- Hariandja, M.T Efendi. 2002. *Manajemen sumberdaya manusia : pengadaan, pengembangan, pengkompesasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*. Penerbit Gramedia Widiasarana Indonesia:Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Muchlas. 2005. *Perilaku Organisasi*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Intan Sejati Klaten: Indonesia.
- Sondang, P. Siagian. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara: Bandung.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Perilaku Organisasional*. PT. Buku SERU: Jakarta