

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BALAI PENGAMANAN DAN PENEGAKAN HUKUM LHK
SEKSI WILAYAH II PEKANBARU- RIAU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Penyusunan Skripsi Pada Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*



DISUSUN OLEH :

SHERIN ALMADILLA

175211034

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021




UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

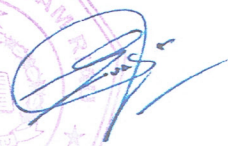
Nama : Sherin Almadilla
NPM : 175211034
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BALAI PENGAMANAN DAN PENEGAKAN HUKUM LHK SEKSI
WILAYAH II PEKANBARU-RIAU

Disahkan Oleh:
Pembimbing


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :


Dekan


(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi


(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)





UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.13 Perhentian Marpoyan

Telepon (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

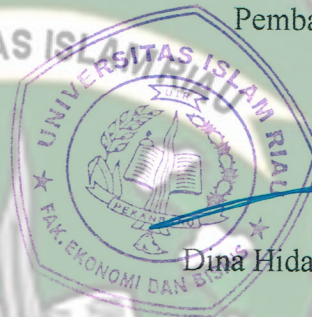
Nama : Sherin Almadilla
Npm : 175211034
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru – Riau.
Pembimbing : Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Dengan penelitian sebagai berikut :

No	Tanggal	Catatan Pembimbing	Paraf
1.	09/01/2021	- Jurnal - Uraian variabel	
2.	26/01/2021	- Operasional variabel - Materi sesuai buku yang dipakai	
3.	02/02/2021	- Acc sempro sesudah perbaikan	
4.	07/06/2021	- Acc Outline - Perbaiki kuesioner dengan item jawaban	
5.	20/06/2021	- Acc kuesioner	
6.	10/10/2021	- Halaman tepi - Bab I – IV diperbaiki lagi - Kajian teori - Karakteristik responden diuraikan	

7.	08/11/2021	- Hasil uji statistik - Diksusi hasil penelitian	J
8.	22/11/2021	- Kesimpulan dan saran - Bab V kuesioner disesuaikan	J
9.	08/12/2021	- Acc semhas	J

Pekanbaru, 22 Februari 2022

Pembantu Dekan 1



Dina Hidayat, SE., Msi. Ak., C.A

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

CATATAN :

1. Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan Pembimbing
2. Saran dan Koreksi dari Pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh Pembimbing
3. Setelah Skripsi disetujui (ACC) oleh kedua Pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Pembantu Dekan 1
4. Kartu Kendali Bimbingan yang asli yang telah ditandatangani oleh Pembantu Dekan I diserahkan kepada Ketua/Sekr. Jurusan dan Copiannya dilampirkan pada Skripsi.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 103/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 24 Januari 2022, Maka pada Hari Selasa 25 Januari 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen Tahun Akademis 2021/2022.**

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Sherin Almadilla |
| 2. NPM | : 175211034 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru – Riau. |
| 5. Tanggal ujian | : 25 Januari 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 71,75 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
3. Deswarta, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Devi Kurniawati, SP., MM

(.....)

Pekanbaru, 25 Januari 2022

Mengetahui
Dekan.



Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 103 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi/ oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

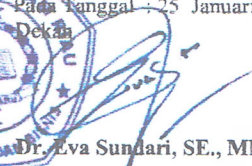
- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Sherin Almadilla
N P M : 175211034
Program Studi : Manajemen S1
skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum Judul LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru – Riau.

2. Penguji ujian skripsi/ oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Devi Kurniawati, SE., MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 25 Januari 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647



BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Sherin Almadilla
NPM : 175211034
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru – Riau.
Hari/Tanggal : Selasa 25 Januari 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		


Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 72)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 25 Januari 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


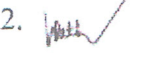

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Sherin Almadilla
NPM : 175211034
Judul Proposal : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II.
Pembimbing : I. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 06 April 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 06 April 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1610/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 12 November 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:
 N A M A : Sherin Almadilla
 N P M : 175211034
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Pengamanan Dan Pengawasan Hukum Lhk Seksi Wilayah Ii
3. Tugas Pembimbing Adalah Berpedoman Kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 13 November 2020
 Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

- Tembusan : Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sherin Almadilla
Tempat tanggal lahir : Pekanbaru, 08 April 1998
NPM : 175211034
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar dan murni dari hasil saya sendiri, bukan merupakan hasil dari karya orang lain dan sistematika penulisan sudah mengikuti kaidah dan karya tulis ilmiah Universitas Islam Riau. Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut baik sengaja ataupun tidak sengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan plagiat saya bersedia menerima konsekuensi dari pihak fakultas maupun Universitas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia dituntut atau dihukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, 24 Februari 2022

Saya yang membuat pernyataan ini



Sherin Almadilla
175211034

ABSTRAK

PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI KEAMANAN DAN PENEGAKAN HUKUM LHK SEKSI WILAYAH II PEKANBARU – RIAU .

OLEH

SHERIN ALMADILLA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai yang berjumlah 45 pegawai kemudian sampel berjumlah 45 pegawai menggunakan Teknik pemilihan sampling total (sensus), dimana penelitian data digunakan dengan wawancara dan penyebaran kuesioner.

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode kuantitatif , kemudian dari hasil penelitian tersebut di analisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS versi 22. Hasil uji regresi linear sederhana diperoleh $Y = 15,387 + 0,663$ yang berarti bahwa nilai konstanta sebesar 15,387 dengan koefisien regresi 0,663 yang menyatakan arah pengaruh variabel X terhadap Y bernilai positif yang berarti bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau.

Kata Kunci : Stress Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

EFFECT OF WORK STRESS ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT SECURITY CENTER AND LHK ENFORCEMENT FOR AREA II PEKANBARU – RIAU.

This study aims to determine whether there is an effect of work stress on employee performance at the Office for Security and Law Enforcement LHK Section II Pekanbaru-Riau. The population in this study were all employees, totaling 45 employees, then a sample of 45 employees using a total sampling selection technique (census), where research data was used by interviewing and distributing questionnaires.

In analyzing the data, the author uses quantitative methods, then the results of the research are analyzed using simple linear regression with the help of the SPSS version 22 program. The results of the simple linear regression test are obtained $Y = 15.387 + 0.663$ which means that the constant value is 15.387 with a regression coefficient of 0.663 which states The direction of the influence of the variable X on Y is positive, which means that work stress has a significant effect on employee performance at the Office of the Security and Law Enforcement Center for LHK Section II Pekanbaru-Riau.

Keywords: Work Stress, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan berkah dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya hingga kepada umatnya hingga akhir zaman. Amiin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarja pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Skripsi ini berjudul : **“Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau”** .

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankan pula penulis dengan kerendahan hati mengucapkan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau .
2. Bapak Abd. Rzak Jer. SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau dan Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak berbagi ilmunya, meluangkan waktu dan pikiran serta motivasi dalam memberikan bimbingan serta pengarahan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Terutama penulis ucapkan terimakasih yang tiada batasnya kepada kedua orang tua yaitu Ibunda Rika Mawarni dan Ayahnda Alfrizal karena senantiasa membimbing dan memberikan doa serta semangat kepada penulis, dan beserta seluruh keluarga .

4. Bapak Ibu Dosen, dan Staf Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah mendidik dan membantu dari awal perkuliahan hingga menyelesaikan perkuliahan ini .
5. Terimakasih kepada Pimpinan dan seluruh pegawai pada kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau , khususnya kepada Ibu Yan Rahmi dan Pak Agung karena sudah banyak membantu penulis saat melakukan penelitian .
6. Kepada teman-teman tersayang Niken Putri Anadel, Delvi Retno Sari, Tiara Sri Mawarti, Nia Nafriana, Tika Sari, dan Elson Asrofi terimakasih karena sudah mau berjuang bersama saat suka dan duka serta selalu memberi semangat dan doa untuk kebaikan penulis .
7. Terimakasih penulis ucapkan untuk teman-teman angkatan 2017 Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau karena telah membantu penulis selama perkuliahan serta semua pihak yang tidak disebutkan satu persatu .

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran serta masukan agar dapat membangun skripsi ini untuk kedepannya. Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat menambah wawasan, pengetahuan dan memberikan manfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, 28 Juli 2021

Sherin Almadilla

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Sistematika Penulisan	10
BAB II	12
TELAAH PUSTAKA	12
2.1. Pengertian Stres Kerja	12
2.2. Faktor-faktor penyebab stres kerja	13
2.3. Sumber-Sumber Potensi Stres Kerja	14
2.4. Indikator Stres Kerja	20
2.5. Pengertian Kinerja Pegawai	21
2.6. Tujuan Penilaian Kinerja	22
2.7. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	24
2.8. Pengukuran Kinerja Pegawai	26
2.9. Indikator Kinerja Pegawai	27
2.10. Hubungan Stres dan Kinerja Pegawai	29
2.11. Penelitian Terdahulu	31
2.12. Kerangka Penelitian	32
2.13. HIPOTESIS	33
BAB III	34
METODE PENELITIAN	34
3.1. Objek / Lokasi Penelitian	34
3.2. Operasional Variabel Penelitian	34
3.3. Populasi dan Sampel	35

3.4. Jenis dan Sumber Data	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data	36
3.6. Metode dan Analisis Data.....	36
BAB IV.....	41
GAMBARAN UMUM DAN OBJEK PENELITIAN	41
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	41
4.2. Sejarah Singkat Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau.....	41
4.3. Kedudukan dan Susunan Organisasi	42
BAB V.....	45
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
5.1 Karakteristik Responden	45
5.2 Uji Validitas.....	47
5.3 Uji Reabilitas	48
5.4 Analisis Deskriptif Variabel Stress Kerja dan Kinerja Pada Pegawai Balai Keamanan dan Penegakkan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru – Riau.....	49
5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja	57
5.6 Analisis Kinerja Pada Pegawai Balai Keamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru – Riau	59
5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja.....	67
5.8 . Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	69
5.9 . Koefisien Determinasi	70
5.10. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T).....	71
5.11. Pembahasan	72
BAB VI.....	73
6.1 Kesimpulan	73
6.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pegawai Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru – Riau Tahun 2020.....	4
Tabel 1.2 Data presensi kerja pegawai Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau Tahun 2019.....	5
Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 2.1 Operasional Variabel.....	33
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Umur.....	46
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 5.5 Hasil Uji Reabilitas	49
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja Yang Diberikan Pada Pegawai Terasa Adil dan Wajar	49
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Tidak Memiliki Konflik Dengan Atasan Atau Rekan Kerja	50
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Tidak Mengalami Stress Ditempat Kerja Karna Tidak Mempunyai Masalah Pribadi dan Keluarga.....	51
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Peralatan Kerja Yang di Sediakan Memadai dan Membantu Menyelesaikan Pekerjaan Pegawai	52
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Balas Jasa Yang di Terima Terasa Adil.....	52
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Peran Yang di Terima Tidak Bertentangan Satu Sama Lain	53
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Kesulitan Berkomunikasi Dengan Rekan Sekerja Dalam Organisasi/Instansi	54
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Mengerjakan Pekerjaan Yang Terlalu Banyak Sehingga Tidak Sempat Beristirahat.....	55
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Persaingan Kerja.....	56
Tabel 5.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja.....	57

Tabel 5.16 Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Tidak Sesuai Dengan Target Kerja Yang Ditetapkan	59
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Yang Sesuai Dengan Kuantitas/Jumlah Yang Telah Ditetapkan.....	60
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Kerja Pegawai yang Tepat Waktu	61
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Datang dan Pulang Tepat Waktu Sesuai Aturan	62



Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Dapat Bekerja Sama Dengan Baik	63
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Selalu Berinisiatif Dalam Melakukan Pekerjaan Tanpa Disuruh Pimpinan	63
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Penghargaan Sangat Penting Dalam Prestasi Kerja.....	64
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Yang Mempunyai Tanggung jawab dan Komitmen Dalam Bekerja	65
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Tentang Penilaian Kinerja	66
Tabel 5.25 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja	67
Tabel 5.26 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	69
Tabel 5.27 Uji Koefisien Determinasi.....	70
Tabel 5.28 Hasil Uji T.....	71



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi adalah sangat penting, karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi. Hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda baik secara individu maupun antar kelompok organisasi.

Sejalan dengan perkembangan zaman, perubahan-perubahan dalam manajemen organisasi, tingkat kebutuhan hidup yang semakin dan berbagai persoalan lain menuntut adanya kemampuan dari para SDM (pegawai) untuk dapat menyesuaikan diri baik fisik maupun psikis. Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia satu hal yang dianggap penting dalam instansi. Salah satu permasalahan pada organisasi adalah stres kerja.

Menurut Beehr & Newman dalam wijono (2018:145) stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara individu dan pekerjaan. Keadaan yang dimaksud adalah dimana individu mulai menunjukkan atau merasakan suatu beban yang dianggap memberatkan bagi individu dengan

beberapa gejala yang menunjukkan bahwa individu tersebut mengalami stres kerja. Sedangkan Menurut Priyono (2014:1) stres merupakan pengalaman subyektif yang didasarkan pada persepsi seseorang terhadap situasi yang dihadapinya.

Menurut Robbins (2001:224) terdapat tiga sumber stres (stressor) yang mengancam individu dan dapat digolongkan kedalam : 1) stres lingkungan, yaitu adanya ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para pegawai dalam organisasi tersebut, 2) stres organisasi, yaitu tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seseorang pemimpin yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan, dan 3) stres individual, yaitu mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi pegawai. Terutama sekali faktor-faaktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian.

Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Stres kerja akan cenderung mengurangi kinerja para pegawai. Hal ini diperkuat oleh (Hasibuan,2012:204) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat memicu menurunnya kinerja pegawai. Pegawai yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemaarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja pegawai tidak dapat secara optimal.

Menurut Kurisyanto (dalam Mangkunegara, 2005: 9), mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2004) mengatakan bahwa kinerja merupakan proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Penilaian kinerja dilakukan melalui kontribusi pegawai terhadap organisasi selama periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran seorang pegawai yang ada dalam instansi. Instansi harus memiliki kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu instansi memperoleh keuntungan. Sebaliknya bila kinerja turun berakibat pada kerugian instansi.

Mathis dan Jackson (2000:78) kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan instansi. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain yaitu kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran ditempat kerja. Berikut ini adalah data jumlah

pegawai Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau.

Tabel 1.1

Data Pegawai Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru – Riau Tahun 2020

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
1.	Polisi Kehutanan	2 orang
2.	Satuan Polisi Kehutanan Reaksi Cepat	31 orang
3.	Pengawas Lingkungan Hidup	9 orang
4.	Administrasi	2 orang
5.	Pengendali Ekosistem Hutan	1 orang
	Jumlah	45 orang

Sumber : Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah

II Pekanbaru-Riau

Dari tabel di atas dapat dilihat jumlah pegawai Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru tahun 2020 berjumlah 45 orang. Yang terbagi menjadi 5 bagian yaitu pada Polisi Kehutanan berjumlah 2 orang, Satuan Polisi Kehutanan Reaksi Cepat berjumlah 31 orang, Pengawas Lingkungan Hidup berjumlah 9 orang, Administrasi berjumlah 2 orang dan Pengendali Ekosistem Hutan berjumlah 1 orang.

Selanjutnya dapat di lihat Daftar Presensi Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II

Tabel 1.2

Data presensi kerja pegawai Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK
Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau Tahun 2019

No	Bulan	Keterangan						Jumlah
		Izin	DL	Cuti	Sakit	Alfa	TB	
1.	Januari	0	289	13	0	0	22	324
2.	Februari	0	239	0	0	0	19	258
3.	Maret	0	424	0	0	0	0	424
4.	April	0	324	12	0	0	19	355
5.	Mei	0	169	10	0	0	21	200
6.	Juni	0	129	0	0	0	5	134
7.	Juli	0	497	24	0	0	0	521
8.	Agustus	0	524	0	0	0	0	524
9.	September	0	575	0	0	0	0	675
10.	Oktober	0	500	0	0	0	0	500
11.	November	0	611	5	0	0	0	616
12.	Desember	0	187	63	0	0	0	250
		0	4.468	127	0	0	86	4.681

Sumber : Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II

Pada tabel 2 di atas dapat dilihat data Presensii Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Tahun 2019 yang tidak masuk kerja ke kantor sebanyak 213 kali selama 365 hari dalam setahun, yang terdiri dari cuti sebanyak 127 kali, dan TB (Tugas Belajar) sebanyak 86 kali, kemudian dapat

diketahui jumlah pegawai yang izin tidak ada, dinas luar kota sebanyak 4.468, sakit tidak ada, dan alfa tidak ada. Masalah yang ada pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru adalah adanya ketidakstabilan kinerja pegawai bahkan setiap bulan terus bertambah Dinas Luar Kota, hal itu membuat stres kerja yang dialami pegawai Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II.

Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II adalah unit pelaksana teknis di bidang pengamanan dan penegakan hukum lingkungan hidup dan kehutanan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Direktur Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK bertugas melaksanakan kegiatan penurunan gangguan, ancaman dan pelanggaran hukum lingkungan hidup dan kehutanan. Beratnya tugas Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK menyebabkan para pegawai harus memiliki profesionalitas dan kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK diketahui bahwa stres kerja pada pegawai Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK sebagai berikut : (1) Pekerjaan yang berisiko, seperti pegawai dihadapkan dengan orang-orang saat dilapangan yang ingin melakukan kejahatan tindak pidana hutan dengan penyerangan menggunakan senjata tajam sehingga pegawai harus memiliki kesiapan mental dan fisik bahkan mempunyai ilmu belah diri. (2) Adanya target kerja seperti target dinas luar kota yang harus menyelesaikan tugas langsung turun kelapangan dengan waktu yang telah ditentukan. (3) Adanya tuntutan tugas

yang mengharuskan para pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan sangat cepat membuat para pegawai merasa stress dan terbebani ditambah lagi adanya resiko yang tak terduga bahkan sampai bertaruh nyawa. (4) Pegawai diharuskan untuk berpikir keras untuk mengatur strategi penangkapan oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab, mengingat adanya target penangkapan yang harus dipenuhi dan semakin hari ada ada saja cara oknum untuk melancarkan aksi kejahatannya



Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

”Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru – Riau.”

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui stres kerja dan kinerja pegawai pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Memberikan tambahan pemahaman kepada peneliti dalam bidang ilmu sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan masalah kinerja pegawai.

2. Bagi instansi

Penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan didalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai bahan pertimbangan atau referensi untuk penilaian selanjutnya yang lebih relevan.



1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui dan mempermudah pembahasan dari hasil penulisan skripsi maka penulis membaginya menjadi 6 bab yaitu :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menjelaskan dan menjabarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menjabarkan tentang konsep teoritis yang bisa digunakan sebagai pedoman dan pegangan dalam melakukan pembahasan pada setiap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan membahas tentang lokasi penelitian, sumber dan jenis data dan populasi dan sampel. Metode pengumpulan data dan Metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang gambaran umum kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan dan menjelaskan hasil penelitian dengan judul pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II

Pekanbaru-Riau.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan dan masukan dari penulis terhadap hasil penelitian .



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Stres Kerja

Menurut Handoko. T (2001: 200) “ Stres adalah suatu kondisi tegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang”.

Menurut Robbins (2006) stres kerja pegawai adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Selanjutnya menurut Suprihanto dkk (2003) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika pegawainya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik.

Soewondo (Devi S,2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerjaan sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaan. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Sondang Siagian (2008), menyatakan bahwa 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 diluar.

Selanjutnya Mangkunegara (2008 : 28) mengemukakan bahwa : “ Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”,

2.2. Faktor-faktor penyebab stres kerja

Menurut Robbins (2008:373), ada beberapa faktor penyebab stres kerja, antara lain : konflik antar pribadi dengan pimpinan, beban kerja yang sulit dan berlebihan, terbatasnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, tekanan dan sikap kepemimpinan yang kurang adil dan tidak wajar.

1. Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena harus menggunakan sumber daya secara bersama sama atau menajalankan kegiatan bersama sama atau karena mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Konflik kerja juga merupakan kondisi yang dipersepsikan ada antara pihak-pihak yang merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain.

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah keadaan dimana pegawai dihadapkan pada sejumlah pekerjaan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai juga merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut karena standar pekerjaan terlalu tinggi.

3. Waktu kerja

Pegawai selalu dituntut untuk segera menyelesaikan tugas pekerja sesuai dengan yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaan pegawai merasa dikejar oleh waktu untuk mencapai target kerja.

4. Sikap pimpinan

Dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja pegawai. Dalam pekerjaan yang bersifat stessfull, para pegawai bekerja lebih baik jika pimpinannya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan.

2.3. Sumber-Sumber Potensi Stres Kerja

Ada tiga kategori penderita stres kerja potensial yakni lingkungan, organisasional, dan individual (Robbins, 2008:370) :

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres kerja dikalangan para pegawai dalam organisasi. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi mengerut, orang menjadi makin mencemaskan keamanan. Hal-hal tersebut dapat menjadi menjadi sumber-sumber stres kerjadikalangan pegawai.

2. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor didalam organisasi yang dapat menimbulkan stres kerja.

Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu

kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Faktor-faktor ini dapat dikategorikan pada tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi. Menurut Monday (2008:96) faktor-faktor keorganisasian meliputi budaya instansi, pekerjaan seseorang, dan kondisi kerja. Budaya instansi banyak berhubungan dengan stres. Gaya kepemimpinan sering mempengaruhi suasana. Disamping itu, persaingan yang di dorong oleh sistem balas jasa organisasi untuk promosi, kenaikan bayaran, dan status juga menambah masalah sejumlah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dijalankan seseorang bisa menyebabkan stres berlebihan. Beberapa pekerjaan dipersepsikan lebih penuh stres dibandingkan yang lain karena karakteristik tugas yang harus dikerjakan serta tingkat tanggung jawab dan kontrol yang dimungkinkan oleh pekerjaan. Kondisi kerja termasuk karakteristik fisik tempat kerja serta mesin dan perkakas yang digunakan juga bisa menciptakan stres. Kelebihan beban kebisingan yang berlebihan, pencahayaan yang kurang, pemeliharaan tempat kerja yang buruk, dan peralatan yang rusak secara umum bisa berpengaruh buruk pada semangat kerja pegawai dan meningkatkan stres.

3. Faktor Individual

Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Namun pengalaman dan masalah yang dijumpai orang diluar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat melebihi dari pekerjaan. Maka kategori ini mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi pegawai. Terutama sekali faktor-faktor ini

adalah persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

Sondang P Siagian pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang :

1. Beban tugas yang terlalu berat
2. Desakan waktu
3. Penyeliaan yang kurang baik
4. Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman
5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang
6. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggungjawab
7. Konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan diluar kelompok kerja

Suwatno dan Priansa (2011) membagi sumber stres kerja dari lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik, sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik disini, diantaranya adalah : kondisi penerangan ditempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.
2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu, yang dimaksud dengan sumber ini adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang

di lingkungan kerjanya dan yang termasuk dalam sumber stres kerja ini adalah :

a. Konflik peran

Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan kepada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran.

b. Peran yang rancu/tidak jelas

Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya.

c. Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif jika seseorang menghayati terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, atau karena keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

d. Tanggung jawab kepada orang lain

Tanggung jawab disini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain/hal-hal lain. Dalam banyak kasus tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres

e. Kesempatan untuk mengembangkan karir

Sumber stres ini adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya.

1. Stres kerja yang bersumber dari kelompok dan organisasi :

a. Stres yang bersumber dari kelompok stres disini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan diantara mereka, baik perbedaan social maupun psikologis, stres yang bersumber dari kelompok antara lain :

- 1) Hilangnya kekompakan kelompok
- 2) Tidak adanya dukungan yang memadai
- 3) Konflik intra dan inter kelompok, yang dimaksud konflik disini adalah adanya tindakan yang bertentangan antara dua orang atau lebih.

b. Stres yang bersumber dari organisasi, stres ini timbul dari keinginan-keinginan organisasi lembaga sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut.

Macam-macam stres yang bersumber dari organisasi, antara lain :

1. Iklim organisasi

Suatu organisasi tidak hanya memiliki perbedaan dalam struktur fisik namun juga dalam sikap dan tingkah laku pekerjaannya. Interaksi antara individu, struktur kebijaksanaan dan tujuan organisasi secara umum disebut iklim organisasi yang bersangkutan.

2. Struktur organisasi

Stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku dilembaga yang bersangkutan.

3. Teritorial organisasi

Istilah yang menggambarkan ruang pribadi atau arena kegiatan seseorang, tempat dimana mereka bekerja, bekerja atau bergurau

4. Teknologi

Yang dimaksud dengan teknologi disini adalah cara-cara organisasi mengubah sumber-sumber input menjadi hasil atau output yang di inginkan

5. Pengaruh pimpinan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan, iklim dan kelompok adalah bagaimana pimpinannya.

Menurut Efendi (2007 : 115) penyebab stres yaitu :

1. Kondisi pekerjaan. Kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja yang terlalu menekan (kebisingan, temperatur, udara yang lembab, penerangan dikantor yang kurang terang serta beban kerja yang tidak seimbang.
2. Masalah peran adanya pemisahan tugas dan fungsi dari masing-masing pegawai.
3. Hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal pegawai dengan atasan ataupun rekan kerja.
4. Kesempatan pengembangan karir yaitu tersedia atau tidaknya kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karir dalam suatu organisasi atau instansi.
5. Struktur dan iklim organisasi. Adanya kejelasan dalam pembagian tugas dan wewenang dari masing-masing pegawai.

2.4.Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2006) yaitu :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
3. Tututan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan pegawai lain
4. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim orgnisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Sedangkan indikator stres kerja menurut Mulyadi (2003) :

1. Kondisi pekerjaan, meliputi beban kerja berlebihan dan jadwal bekerja
2. Stres karena peran seperti ketidakjelasan peran
3. Faktor interpersonal seperti kerjasama antar teman dan hubungan dengan pimpinan
4. Perkembangan karier meliputi : promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaan

5. Struktur organisasi, antara lain : struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, keterlibatan dalam membuat keputusan.

2.5. Kinerja Pegawai

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya di dalam instansi. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang pegawai pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan.

Riniwati (2011:50) menyatakan bahwa fondasi sebenarnya dari sebuah organisasi adalah kinerja. Tanpa kinerja, semua bagian organisasi tidak akan mencapai tujuan mereka. Kinerja sangat dibutuhkan sebagai bahan evaluasi bagi atasan.

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2016:67)

Rivai dan Sagala (2013), menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Robbins (2006), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang pegawai merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh

mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Eddy Sutrisno (2010 : 172) menyimpulkan bahwa kinerja pegawai diukur dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kolaborasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh instansi.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang disebut kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai yang sesuai dengan standar suatu pekerjaan yang telah ditetapkan bersama.

2.6. Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu instansi melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu : (1) manajer memerlukan evaluasi objektif terhadap kinerja pegawai pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang, dan (2) manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu pegawainya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan pegawainya.

Tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja pegawai pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari pegawai .
4. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lain.

5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam :

- a) Penugasan kembali, seperti di adakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerja.
 - b) Promosi, kenaikan jabatan.
 - c) Training atau latihan
6. Meningkatkan motivasi kerja
 7. Meningkatkan etos kerja

Sedangkan Menurut Dharma dalam Wartono (2017:45) tujuan penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan kepadanya.

2. Kreatifitas

Penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan.

3. Pertanggung Jawaban

Pertanggung jawaban, apabila sandart dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggung jawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi dan penugasan khusus sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan yang bersangkutan.

4. Pengembangan

Jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacau pada dukungan yang diperlukan pengembangan, hal itu

mengacu pada dukungan yang diperlukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu berupa pelatihan, bimbingan atau bantuan lainnya.

Menurut Agus Sunyoto (1999:1) dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

2.7. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (Pramularso, 2018) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Personal factor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. Team factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

- d. System factors, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. Contextual/situational factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Simanjutak (2005) kinerja dipengaruhi oleh :

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Henry Simamora (1995:500) kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

- a) Faktor individual yang terdiri dari :
 - 1) Kemampuan dan keahlian
 - 2) Latar belakang
 - 3) Demografi
- b) Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - 1) Persepsi
 - 2) Attitude

- 3) Personality
- 4) Pembelajaran
- 5) Motivasi

c). Faktor organisasi yang terdiri dari :

- 1) Sumber daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) Job design

2.8. Pengukuran Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja pegawai, maka harus ada pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijaksanaan sesuai dengan dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi intansi.

Dikutip dari buku indrastuti (2017:109) terdapat beberapa unsur yang di pergunakan dalam mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Kecakapan dalam bekerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
2. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kemampuan dalam mengambil keputusan dalam keadaan-keadaan tertentu.
4. Intensif terhadap kemampuan tenaga kerja dalam menciptakan hal-hal dalam mensukseskan pekerjaannya.

5. Disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan intruksi.
6. Bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasil kerja.
7. Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja.
8. Kesetiaan dalam pekerjaan dan jabatan.
9. Kejujuran dalam pelaksanaan tugas.
10. Kepemimpinan, kemampuan pegawai dalam memimpin dan memotivasi kerja.

2.9. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja oleh masing-masing instansi berbeda-beda. Hal ini tergantung dari pendekatan yang digunakan oleh instansi.

Menurut wirawan (2009) indikator kinerja meliputi :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreatifitas

Dikutip dari buku Wibowo (2016: 86) terdapat tujuh indikator kinerja :

1. Tujuan, merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan atas dasar arah tersebut. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.
2. Standart, mempunyai arti penting jarena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standart merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang di inginkan dapat dicapai . tanpa standart, kita tidak dapat mengetahui kapan suatu tujuan tercapai.
3. Umpan balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kinerja, standart kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. Alat atau sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi, merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakkukan sesuatu.
7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan

untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Sedangkan menurut (Herman, 2016) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dapat di ukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Kuantitas kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
- b. Kualitas kerja, yaitu berlaku sebagai standart proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi .

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksana kegiatan.

2.10. Hubungan Stres dan Kinerja

Bagaimana hubungan antara stres dengan kinerja pegawai? Hubungan antara stres dengan kinerja pegawai dapat digambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik (inverted U). Pada tingkat stres yang rendah kinerja pegawai rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan pegawai dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

Menurut Siagain (2008 : 302) tidak dapat disangkal bahwa stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi atau kinerja pegawai. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. Pertama, kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan tinggi menghadapi stress dan oleh karenanya mampu menghadapi sendiri stres tersebut. Sebaliknya, tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menhadapi stres rendah. Yang jelas ialah bahwa

stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan “*burnout*” suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal ini terjadi, dampaknya terhadap prestasi kerja akan bersifat negatif.

Kedua, pada tingkat tertentu stress itu perlu. Kalangan ahli berpendapat bahwa apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para pegawai tidak akan merasa ditantang dengan akibat prestasi kerja akan rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuan untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak prestasi kerja (kinerja pegawai). Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong tingkat stres.

2.11. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 3

Penelitian Terdahulu

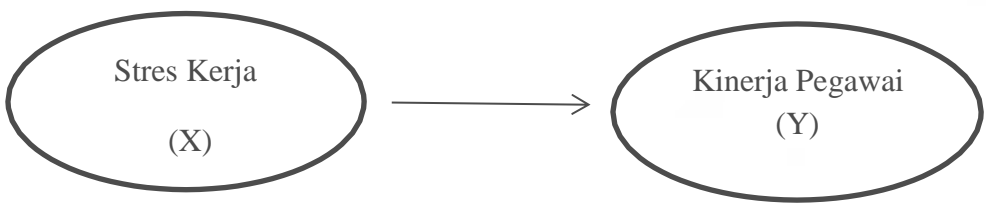
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Usailan Oemar (2017)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin	Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya korelasi yang bersifat kuat (79,1%) dan positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.
2.	Tri Wartono (2017)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Majalan Mother and Baby	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) pada Majalah And Baby, dan apakah terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja	Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal ini berarti stres kerja mempengaruhi kinerja

			pegawai pada Majalah Mother And Baby.		sebesar 77,44% sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain
3.	Riandy (2016)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Borneo Laboratium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda.	Penelitian ini bertujuan menganalisis dan mengetahui stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Borneo Laboratium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda.	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja kaeyawan PT Borneo Laboratium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda, sebesar 51.3% signifikan terhadap kinerja pegawai PT Borneo Laboratium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda.

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

2.12. Kerangka Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka struktur penelitian dapat di buat sebagai berikut :



Variable independen

Variable dependen

2.13. HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka di buat hipotesis sebagai berikut :

Diduga “Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II”.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek / Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2. 1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang	<ul style="list-style-type: none">• Koflik kerja• Beban kerja• Waktu kerja• Pengaruh kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none">1. Hubungan kerja2. Persaingan kerja3. Pekerjaan4. Cara kerja1. Pekerjaan yang terlalu banyak2. Perselisihan antar pribadi atau kelompok1. Target waktu2. Istirahat kekurangan3. Pulang kerja waktu yang sesuai1. Memantau2. Mengontrol3. Diskusi4. Nasehat	Likert
Kinerja mendefinisikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan	<ol style="list-style-type: none">1. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none">1. Kehadiran2. Waktu kerja3. Jumlah kerja4. Kecepatan kerja5. Target kerja	Likert

waktu (lazimnya per jam) (Mangkunegara 2005:9)	2. Kualitas	1. Pengetahuan kerja 2. Keahlian kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama	
--	-------------	--	--

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:81), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau yang berjumlah 45 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:91). Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan sampel jenuh (metode sensus). Dimana metode sensus merupakan metode pengambilan sampel dari semua anggota populasi yang akan dijadikan sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 45 orang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini terbagi 2 yaitu :

1. Data primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh dari sumber secara langsung tanpa melalui media perantara. Dalam penelitian ini merupakan data

primer yang bersumber langsung dari responden Balai Pengaman dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung yaitu data yang telah ada diperoleh atau dikumpulkan melalui media perantara atau dicatat oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini berupa informasi yang diperoleh dari Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II yaitu meliputi data pegawai, jumlah pegawai, struktur organisasi dan data-data mendukung lainnya.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara (interview) yang dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau yang berwenang untuk memberikan informasi dari keterangan sesuai yang dibutuhkan peneliti.
2. Kuesioner (questioner) yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner yang telah disajikan sedemikian rupa kemudian meminta jawaban kepada responden sesuai dengan tujuan penelitian.

3.6. Metode dan Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua metode yaitu :

- a. Analisis deskriptif

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif untuk mengumpulkan kuesioner yang didapat pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK

Seksi Wilayah II untuk di presentasikan secara rata-rata dan diambil kesimpulan untuk menerangkan karakteristik pada responden dan menggunakan skala likert pada variabel penelitian ini.

b. Analisis kuantitatif

Metode ini merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengumpulkan data-data dan variabel guna untuk menggambarkan persepsi pegawai terhadap stres kerja dan kinerja pegawai, lalu ditotalkan dari hasil pengisian kuesioner dari responden.

Adapun pengisian kuesioner menggunakan skala likert di dapat 5 poin yaitu

- Sangat Setuju (SS) Mempunyai bobot 5
- Setuju (S) mempunyai bobot 4
- Kurang Setuju (KS) mempunyai bobot 3
- Tidak Setuju (TS) mempunyai bobot 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) mempunyai bobot 1

a. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2004:138) uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji tingkat keandalan. Keabsahan (kebenaran) dari kuisisioner (angket) dan untuk mengetahui sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat

ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.

2. Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2011:130) reabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Masing-masing variabel baik untuk mengukur stres kerja dan untuk mengukur kinerja pegawai telah dinyatakan reliable, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang konsisten.

Uji reabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, dengan taraf signifikan 5%.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah analisis yang hanya berkaitan dengan dua variabel saja, satu disebut variabel independen atau variabel bebas biasanya diberi notasi X, sedangkan variabel satunya disebut sebagai variabel dependen atau variabel terikat yang biasa diberi notasi Y. Regresi linear sederhana mengikuti persamaan dibawah ini .

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y = merupakan variabel terikat (kinerja pegawai)

X = sebagai variabel bebas (stres kerja)

a = konstanta

b = koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan .

Untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu. Maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel :

Tabel 1 : Pedoman untuk memberikan interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2015:257)

4. Uji Koefisien Detreminasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan satuan yang menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut :

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

Keterangan :

KP = Besarnya Koefisien Penentu (Determinan)

r = Koefisien Korelasi

5. Uji t

1. Jika nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel, $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa variabel independent (Stress Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

2. Jika nilai t hitung lebih kecil dari pada t tabel, $t_{hitung} < t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa variabel independent (Stress Kerja) secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) .



BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN OBJEK PENELITIAN

5.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah Kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau, yang beralokasi di jalan HR Soebrantas Km 8,5 seksi II Gakkum Sumatera.

Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II adalah unit pelaksana teknis dibidang pengamanan dan penegakan hukum lingkungan hidup dan kehutanan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Direktur Jenderal Penegakkan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK bertugas melaksanakan kegiatan penurunan gangguan, ancaman dan pelanggaran hukum lingkungan hidup dan kehutanan.

5.2. Sejarah Singkat Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau

Direktoral Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan merupakan unsur pelaksana pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia.

Direktoral Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan menjadi salah satu unit tugas di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan,

Direktoral Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan dibentuk pada awal juli 2015. Lima tahun sejak dibentuknya satuan unit kerja ini, sedikit banyak telah memberikan andil positif dalam menjaga kualitas lingkungan hidup dan keberlanjutan pengelolaan hutan menjadi lebih kuat. Peran unit kerja Direktoral Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan di dalam Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan merupakan sebagai unit kerja pendukung yang cenderung bersifat reponsif dalam membangun dan melestarikan lingkungan hidup dan kehutanan diseluruh wilayah indonesia.

Menjadi gerbang terakhir dalam satuan kerja Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Direktoral Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan senantiasa mendukung melalui penegakan hukum secara tegas dan konsisten dalam ranah lingkungan hidup dan kehutanan demi tercapainya Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri, dan berkpribadian gotong royong.

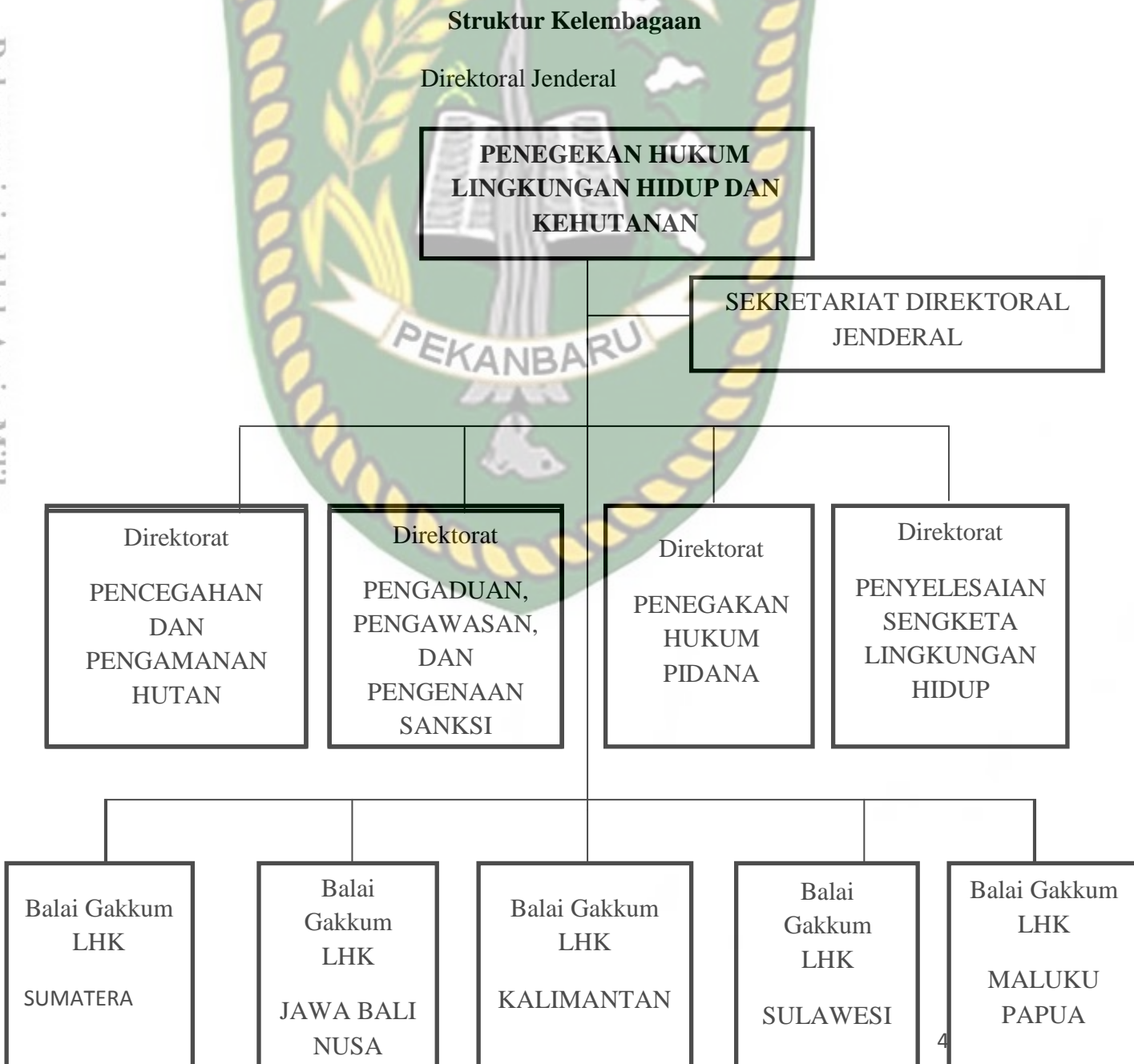
Pada tahun 2016, sesuai dengan peraturan Menteri P.15/MenLHK/Setjen/OTL.0/1/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan, dibentuklah lima Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK (Balai GAKKUM).

Pembentukan kelima balai ini bertujuan untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Ditjen GAKKUM LHK di seluruh wilayah kepulauan Republik Indonesia. Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan merupakan unit pelaksana teknis di bidang pengamanan dan penegakan hukum

lingkungan hidup dan kehutanan yang bernaung dibawah Ditjen GAKKUM LHK dan bertanggungjawab kepada Dirjen GAKKUM LHK.

Kelima balai ini tersebar dengan cukupan wilayah Sumatera, Wilayah Kalimantan, Wilayah Sulawesi, Wilayah Jawa, Bali & Nusa Tenggara, serta Wilayah Maluku & Papua.

5.3. Kedudukan dan Susunan Organisasi



Sekretariat Direktorat Jenderal Penegakan Hukum LHK :

1. Bagian Program dan Evaluasi
 - a. Subbagian Program dan Anggaran
 - b. Subbagian Evaluasi, Pelaporan, Data dan Informasi
2. Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana
 - a. Subbagian Kepegawaian
 - b. Subbagian Organisasi dan Tata Laksana
3. Bagian Keuangan dan Umum
 - a. Subbagian Tata Usaha
 - b. Subbagian Perlengkapan
 - c. Subbagian Administrasi Keuangan
4. Bagian Hukum dan Kerja Sama Teknik
 - a. Subbagian Hukum
 - b. Subbagian Kerja Sama Teknik

Direktorat Pengaduan Pengawasan dan Sanksi Administrasi (PPSA)

1. Subdirektorat Penanganan Pengaduan
 - a. Seksi Pengaduan Lingkungan Hidup
 - b. Seksi Pengaduan Kehutanan
2. Subdirektorat Pengawasan Penataan
 - a. Seksi Penataan Bidang Sumber Daya Alam
 - b. Seksi Penataan Bidang Industri, Prasarana, dan Jasa
3. Subdirektorat Penerapan Sanksi Administrasi
 - a. Seksi Penerapan Sanksi Administrasi Bidang Sumber Daya Alam

- b. Seksi Penerapan Sanksi Administrasi Bidang Industri, Prasarana dan jasa.

Direktorat Penyelesaian Sengketa Lingkungan Hidup (PSLH)

1. Subdirektorat Penyelesaian Sengketa Lingkungan Hidup di Luar Pengadilan Bidang Industri, Prasarana dan Jasa
 - a. PSLH di luar Pengadilan Bidang Industri
 - b. PSLH di luar Pengadilan Bidang Prasarana dan Jasa
2. Subdirektorat Penyelesaian Sengketa Lingkungan Hidup di Luar Pengadilan Bidang Sumber Daya Alam
 - a. PSLH di luar Pengadilan Bidang Energi, Migas dan Pertambangan
 - b. PSLH di luar Pengadilan Bidang Kehutanan, Pertanian, Perkebunan, Kelautan, dan Perikanan
3. Subdirektorat Penyelesaian Sengketa Lingkungan Hidup Melalui Pengadilan
 - a. PSLH Melalui Pengadilan Bidang Sumber Daya Alam
 - b. PSLH Melalui Pengadilan Bidang Industri Prasarana dan Jasa.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan 45 kuesioner terhadap pegawai pada Kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat jenis kelamin dan tingkat umur :

Tabel 5. 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	31	68.9
Perempuan	14	31.1
Total	45	100.0

Sumber : Hasil Pengelolaan Data 2021

Dari data tabel di atas dapat dilihat bahwa responden penelitian ini didominasi oleh laki-laki yang berjumlah 31 responden (68,9), sedangkan untuk responden perempuan hanya 14 responden (31,1), maka jumlah pegawai laki-laki di kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II lebih banyak dibandingkan dengan pegawai perempuan.

Tabel 5. 2

Responden Berdasarkan Umur

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi	Presentase
20-29	21	46.7
30-39	17	37.8
40-49	6	13.3
50-59	1	2.2
Total	45	100.0

Sumber : Hasil Pengelolaan Data 2021.

Dari tabel diatas dapat pula diketahui bahwa dari 45 responden pada Balai Pengamanan dan Penegakkan Hukum LHK Seksi Wilayah II , responden yang berusia antara 20 s.d 29 tahun yaitu sebanyak 21 orang dengan presentase 46.7, responden yang berusia 30 s.d 39 tahun yaitu sebanyak 17 orang dengan presentase 37.8, responden 40 s.d 49 tahun yaitu sebanyak 6 orang dengan presentase 13.3, dan responden 50 s.d 59 tahun yaitu sebanyak 1 orang dengan presentase 2.2. Dengan demikian responden terbanyak adalah responden yang berusia antara 20 s.d 29 tahun.

Tabel 5. 3

Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
S2	1	2.2
S1	31	68.9
Diploma 3	5	11.1
SMA/SMK	8	17.8
Total	45	100.0

Sumber : Hasil Pengelolaan Data 2021

Berdasarkan table 5.3 diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat Pendidikan S2 sebanyak 1 orang dengan presentase 2.2, responden dengan tingkat Pendidikan S1 sebanyak 31 orang dengan presentase 68.9, responden dengan tingkat Pendidikan Diploma 3 sebanyak 5 orang dengan presentase 11.1 dan responden dengan tingkat Pendidikan SMA/SMK sebanyak 8 orang dengan presentase 17.8. Dengan demikian dapat dilihat bahwa secara garis besar pegawai pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II memiliki tingkat Pendidikan S1.

5.2 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2004:138) uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji tingkat keandalan. Keabsahan (kebenaran) dari kuesioner (angket) dan untuk mengetahui sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Menurut sugiyono (2013:179), perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan r -hitung dan r -tabel sebagai berikut :
Jika r -hitung $>$ r -tabel maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r -hitung $<$ r -tabel maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 5. 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r ⁻ hitung	r ⁻ tabel	Keterangan
Stress Kerja (X)	X1	0.754	0.294	Valid
	X2	0.756		Valid
	X3	0.440		Valid
	X4	0.629		Valid
	X5	0.466		Valid
	X6	0.541		Valid
	X7	0.558		Valid
	X8	0.711		Valid
	X9	0.489		Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.734	0.294	Valid
	Y2	0.483		Valid
	Y3	0.794		Valid
	Y4	0.600		Valid
	Y5	0.840		Valid
	Y6	0.797		Valid
	Y7	0.533		Valid
	Y8	0.689		Valid
	Y9	0.548		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan uji validitas pada table 5.4 yaitu $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ yaitu 0.294 dan hasil uji validitas dinyatakan valid oleh karena itu penelitian ini dapat dilanjutkan.

5.3 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2011 : 130) reabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien Cronbach Alpha sama atau lebih dari 0,60.

Tabel 5. 5
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Reabilitas Coeficient	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Stress Kerja (X)	9 Item Pertanyaan	0.727	Realibel
2	Kinerja (Y)	9 Item Pertanyaan	0.832	Realibel

Sumber : Hasil Pengelolaan Data 2021.

Dapat dilihat dari tabel 5.5 di atas menunjukkan bahwa alpha variabel stress kerja (X) sebesar 0,727 dan alpha variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,832 lebih besar dari 0,06 maka hasil uji reabilitas dinyatakan realibel.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Stress Kerja dan Kinerja Pada Pegawai Balai Keamanan dan Penegakkan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru – Riau.

Tabel 5. 6

Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja Yang Diberikan Pada Pegawai Terasa Adil dan Wajar

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	16	35,6%
2	Setuju	23	51,1%
3	Kurang Setuju	2	4,4%
4	Tidak Setuju	4	8,9%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	45	100.0%

Sumber : Hasil Pengelolaan Data 2021.

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, dapat diketahui dari 45 orang responden menyatakan tanggapan tentang pegawai terhindar dari stress kerja karena beban kerja yang diberikan terasa adil dan wajar. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju sebanyak 16 orang (35,6%), responden yang memberikan jawaban

Setuju sebanyak 23 orang (51.1%), responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju sebanyak 2 orang (4,4%), responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju sebanyak 4 orang (8.9%) dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Jadi dapat disimpulkan hasil ini menjelaskan bahwa instansi memberikan tugas yang sesuai dan adil kepada pegawai sehingga pegawai tidak merasa tertekan dan banyak beban dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan ..

Tabel 5. 7
Tanggapan Responden Tentang Pegawai Tidak Memiliki Konflik Dengan Atasan Atau Rekan Kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	20	44,4%
2	Setuju	21	46.7%
3	Kurang Setuju	3	6,7%
4	Tidak Setuju	1	2,2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	45	100.0%

Sumber : Hasil Pengelolaan Data 2021.

Berdasarkan tabel 5.7 diatas dapat dilihat ada sebanyak 20 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan presentase 44,4%, lalu 21 responden memberi jawaban setuju dengan presentase 46,7%, 3 orang responden memberi jawaban kurang setuju dengan presentase 6,7% dan 1 orang responden memberi jawaban tidak setuju dengan presentase 2,2%. Maka dapat disimpulkan sebagian besar 21 responden atau 46,7% menyatakan setuju yang artinya bahwa pegawai pada Kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II dapat sepaham dengan satu sama lain. Sepaham yang dimaksud dalam

penelitian ini adalah adanya persamaan suatu prinsip atau pengertian seseorang terhadap sesuatu sehingga mengurangi selisih paham atau konflik dengan rekan kerja ataupun atasan.

Tabel 5. 8
Tanggapan Responden Tentang Kerja Tepat Waktu

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Baik	21	46,7%
2	Baik	21	46,7%
3	Cukup Baik	3	6,7%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
	Jumlah	45	100.0%

Sumber : Hasil Pengelolaan Data 2021.

Dari tabel 5.8 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 21 orang responden dengan presentase 46,7% menyatakan sangat baik dan baik, 3 orang responden dengan presentase 6,7% menyatakan cukup baik. Maka dapat disimpulkan sebagian besar 21 orang responden menyatakan baik dengan kerja tepat waktu. Tepat waktu adalah sesuai pada saat masuk, istirahat dan pulang kerja. Jika hal ini sering dilakukan secara tidak langsung instansi menjaga hak pegawai, namun apabila sebaliknya instansi selalu menggunakan waktu kerja pegawai terutama pada saat istirahat dan pulang kerja untuk mengadakan suatu pertemuan atau hal-hal yang berhubungan kerja tanpa menghitung waktu yang terpakai secara tidak langsung instansi telah mengambil hak pegawai secara paksa .

Tabel 5. 9

Tanggapan Responden Tentang Peralatan Kerja Yang di Sediakan Memadai dan Membantu Menyelesaikan Pekerjaan Pegawai

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	15	33,3%
2	Setuju	24	53,3%
3	Kurang Setuju	5	11,1%
4	Tidak Setuju	1	2,2%
5	Sangat Tidak Setuju		-
	Jumlah	45	100.0%

Sumber : Hasil Pengelolaan Data 2021

Berdasarkan tabel 5.9 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden pada Kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau di peroleh tanggapan responden 15 orang dengan presentase 33,3% menyatakan sangat setuju, sedangkan tanggapan responden dengan menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 53,3% , 5 orang responden menjawab kurang setuju dengan presentase 11,1%, 1 orang responden menjawab tidak setuju dengan presentase 2,2% . Kesimpulan yang didapat dalam tanggapan responden tersebut responden dominan menjawab setuju, yang artinya peralatan yang telah disediakan memadai dan dapat membantu menyelesaikan pekerjaan pegawai.

Tabel 5. 10

Tanggapan Responden Tentang Balas Jasa Yang di Terima Terasa Adil

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	18	40,0%
2	Setuju	24	53,3%
3	Kurang Setuju	3	6,7%
4	Tidak Setuju	-	-

5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	45	100.0%

Sumber : Hasil Pengelolaan Data 2021

Dapat dilihat pada tabel 5.10 diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden diperoleh dengan presentase tertinggi yaitu sebanyak 24 orang (53,3%) yang menyatakan setuju, sedangkan tanggapan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (40,0%) , 3 orang responden menjawab kurang setuju dengan presentase (6,7%) . Kesimpulan dalam tanggapan responden dalam pernyataan ini sebagian besar 24 responden menjawab setuju yang artinya pegawai pada Kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau merasa bahwa balas jasa yang diterima terasa adil yang diberikan instansi kepada pegawai.

Tabel 5. 11
Tanggapan Responden Tentang Peran Yang di Terima Tidak Bertentangan Satu Sama Lain

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Sesuai	23	51,1%
2	Sesuai	14	31,1%
3	Kurang Sesuai	3	6,7%
4	Tidak Sesuai	4	8,9%
5	Sangat Tidak Sesuai	1	2,2%
	Jumlah	45	100.0%

Sumber : Hasil Pengelolaan Data 2021

Dari tabel 5.11 diatas dapat diketahui 23 orang responden memberi jawaban sangat sesuai dengan presentase 51,1%, 14 orang responden memberi jawaban sesuai dengan presentase 31,1%, 3 orang responden memberi jawaban kurang sesuai dengan presentase 6,7%, lalu 4 orang responden memberi jawaban

tidak sesuai dengan presentase 8,9% dan 1 orang responden memberi jawaban sangat tidak sesuai dengan presentase 2,2%. Maka kesimpulan dalam tanggapan tersebut responden dominan menjawab sangat sesuai yang artinya karyawan merasa puas dan sesuai dengan bidang pekerjaan yang telah diberikan atasan .

Tabel 5. 12
Tanggapan Responden Tentang Kesulitan Berkomunikasi Dengan Rekan Sekerja Dalam Organisasi/Instansi

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Sering	24	53,3%
2	Sering	9	20,0%
3	Kadang-Kadang	2	4,4%
4	Tidak Sering	10	22,2%
5	Tidak Pernah Sama Sekali	-	-
	Jumlah	45	100.0%

Sumber : Hasil Pengelolaan Data 2021

Berdasarkan pada tabel 5.12 diatas maka dapat di ketahui hasil tanggapan responden yaitu sebanyak 24 orang dengan tingkat presentase sebesar (53,3%) yang menyatakan sangat sering, tanggapan responden yang menjawab sering sebanyak 9 orang dengan tingkat presentase sebesar (20,0%), dan 2 orang dengan tingkat presentase sebesar (4,4%) menjawab kadang-kadang , kemudian 10 orang responden dengan tingkat presentase sebesar (22,2%) yang menjawab tidak sering. Maka dapat disimpulkan untuk tanggapan responden tentang kesulitan komunikasi adalah sebanyak 24 orang. Komunikasi adalah salah satu hal yang sangat penting untuk tercipta nya tujuan instansi dan untuk melancarkan suatu pekerjaan pegawai.

Tabel 5. 13

Tanggapan Responden Tentang Mengerjakan Pekerjaan Yang Terlalu Banyak Sehingga Tidak Sempat Beristirahat

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Sering	11	24,4%
2	Sering	15	33,3%
3	Kadang-Kadang	4	8,9%
4	Tidak Sering	10	22,2%
5	Tidak Pernah Sama Sekali	5	11,1%
	Jumlah	45	100.0%

Sumber : Hasil Pengelolaan Data 2021

Berdasarkan tabel 5.13 diatas dipaparkan hasil tanggapan responden 20 mengenai pegawai yang tidak sempat beristirahat karena mengerjakan pekerjaan yang terlalu banyak bahwa sebanyak 11 orang responden dengan presentase 24,4% menjawab sangat sering, 15 orang responden dengan presentase 33,3% menjawab sering, 4 orang responden dengan presentase 8,9% menjawab kadang-kadang, kemudian 10 orang responden dengan presentase 22.2% menjawab tidak sering dan 5 orang responden dengan presentase 11,1% menjawab tidak pernah sama sekali. Dari tanggapan tabel responden diatas, presentase tertinggi terdapat pada pernyataan sering bahwa yang artinya pegawai pada kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau sering mengalami tidak sempat beristirahat dikarenakan pekerjaan yang terlalu banyak. Hal ini tentu tidak boleh di acuhkan oleh atasan karena apabila sering terjadi maka akan mengurangi kinerja pada pegawai. Oleh karena itu hendaknya atasan dapat terus mengevaluasi hasil pekerjaan pada pegawai.

Tabel 5. 14

Tanggapan Responden Tentang Persaingan Kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Baik	11	24,4%
2	Baik	24	53,3%
3	Cukup Baik	7	15,6%
4	Tidak Baik	3	6,7%
5	Sangat Tidak Baik	-	-
	Jumlah	45	100.0%

Sumber : Hasil Pengelolaan Data 2021

Dari tabel 5.14 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 11 responden dengan presentase 24.4% menyatakan sangat baik dengan pernyataan ini, 24 responden dengan presentase 53.3% menyatakan baik, 7 responden dengan presentase 15.6% menyatakan cukup baik dan 3 orang responden dengan presentase 6.7% menyatakan tidak baik dengan persaingan kerja pegawai.

Maka dapat di simpulkna Sebagian besar 24 orang responden menyatakan sangat baik persaingan kerja pada Kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru dalam pekerjaan. Persaingan kerja yang sehat dapat memotivasi para pegawai untuk meningkatkan kemampuan masing masing baik secara individu maupun kelompok, tentunya untuk membangun pekerjaan yang semakin baik.

Semakin baik siklus kerja yang dilaksanakan oleh pegawai maka berdampak baik juga bagi suatu organisasi instansi .

5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja

Tabel 5. 15

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja

No.	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Stress Kerja (X)					Jumlah
		1	2	3	4	5	
1	Pegawai terhindar dari stress kerja karena beban kerja yang diberikan terasa adil dan wajar	-	4	2	23	16	
	Nilai Bobot	-	8	6	92	90	196
2	Pegawai terhindar dari stress kerja karena tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja	-	1	3	21	20	
	Nilai Bobot	-	2	9	84	100	195
3	Pegawai kerja tepat waktu			3	21	21	
	Nilai Bobot	-	-	9	84	84	177
4	Pegawai terhindar dari stress kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan	-	1	5	24	15	
	Nilai Bobot	-	2	15	96	75	188
5	Pegawai terhindar stress kerja karena balas jasa yang diterima terasa adil	-	-	3	24	18	
	Nilai Bobot	-	-	9	96	90	195
6	Peran yang diterima di instansi ini sering bertentangan dengan satu sama lain	1	4	3	14	23	
	Nilai Bobot	1	8	9	56	115	189
7	Pegawai kesulitan berkomunikasi dengan rekan sekerja dalam organisasi/instansi	-	10	2	9	24	
	Nilai Bobot	-	20	6	36	120	182

8	Saat mengerjakan pekerjaan yang terlalu banyak, pegawai tidak sempat beristirahat	5	10	4	15	11	
	Nilai Bobot	5	20	12	60	55	152
9	Persaingan Kerja	-	3	7	24	11	
	Nilai Bobot	-	6	21	96	55	178
	Total Nilai Robot						1.652

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 5.15 diatas, dapat dilihat untuk jumlah skor terhadap variabel stress kerja pada Balai Keamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru – Riau adalah sebesar 1.652. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

Skor Maksimal = Item x Nilai Tertinggi x Responden

$$= 9 \times 5 \times 45 = 2.025$$

Skor Minimal = Item x Nilai Terendah x Responden

$$= 9 \times 1 \times 45 = 405$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{2.025 - 405}{5} = 324$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel stress kerja pada Kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik :1.702 – 2.025

Baik : 1.578 – 1.701

Kurang Baik : 1.052 – 1.577

Tidak Baik : 730 – 1.053

Sangat Tidak Baik : 405 – 792

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden yang dapat dilihat pada dimensi Stress Kerja pada Kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau. Kriteria penilaian dalam dimensi Stress Kerja berada pada kategori Baik dengan nilai 1.652 berada diantara 1.578 – 1.701

5.6 Analisis Kinerja Pada Pegawai Balai Keamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru – Riau

Tabel 5. 16

Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Tidak Sesuai Dengan Target Kerja Yang Ditetapkan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	18	40,0%
2	Setuju	23	51,1%
3	Kurang Setuju	3	6,7%
4	Tidak Setuju	1	2,2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	45	100.0%

Sumber : Hasil Pengelolaan Data 2021

Berdasarkan tabel 5.16 diatas mengenai hasil kerja tidak sesuai dengan target kerja yang ditetapkan bahwa sebanyak 18 orang responden dengan presentase 40,0% memilih pernyataan sangat setuju, sebanyak 23 orang responden

dengan presentase 51,1% memilih pernyataan setuju , kemudian 3 orang responden dengan presentase 6,7% memilih pernyataan kurang setuju, dan 1 orang responden dengan presentase 2,2% memilih pernyataan tidak setuju. Dengan demikian banyak sekali pegawai yang menyetujui dengan pernyataan kuesioner dikarenakan pegawai lebih sering menerima tugas secara mendadak seperti adanya penanganan limbah, kebakaran hutan, kabut asap yang terjadi secara tiba-tiba yang tidak dapat diprediksi kemudian pimpinan memberikan tenggat waktu untuk menyelesaikan masalah tersebut, namun terkadang pegawai melewati batas waktu yang telah di berikan.

Tabel 5. 17
Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Yang Sesuai Dengan Kuantitas/Jumlah Yang Telah Ditetapkan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Sesuai	15	33,3%
2	Sesuai	28	62,2%
3	Kurang Sesuai	2	4,4%
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
	Jumlah	45	100.0%

Sumber : Hasil Pengelolaan Data 2021

Berdasarkan tabel 5.17 di atas dapat diketahui tanggapan responden tentang pegawai mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan kuantitas dan jumlah yang telah ditetapkan. Pada Kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II sepakat 45 pegawai, 15 responden dengan presentase 33,3% memilih sangat sesuai, 28 responden dengan presentase 62,2% memilih sesuai, 2 responden dengan presentase 4,4%

memilih kurang sesuai. Maka dapat di simpulkan bahwa pernyataan tentang pegawai mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan kuantitas atau jumlah yang telah ditetapkan kepada pegawai adalah sesuai yang berjumlah 28 pegawai.

Sebagai pegawai yang bekerja pada atasan juga harus menerima intruksi pekerjaan dari atasan, mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dari atasan adalah suatu kewajiban seorang pegawai. Pegawai harus bisa menerima apa yang telah di intruksikan dari atasan kepada bawahan. Bawahan yang tidak bisa menerima intruksi-intruksi dari atasan tidak bisa masuk dalam kriteria bekerja dalam tim kerja yang baik.

Tabel 5. 18

Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Kerja Pegawai yang Tepat Waktu

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	25	55,6%
2	Setuju	15	33,3%
3	Kurang Setuju	4	8,9%
4	Tidak Setuju	1	2,2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	45	100.0%

Sumber : Hasil Pengelolaan Data 2021

Berdasarkan tabel 5.18 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa sebanyak 25 responden dengan presentase 55.6% menjawab sangat setuju , 15 responden dengan presentase 33.3% menjawab setuju sedangkan 4 responden dengan presentase 8.9% menjawab kurang setuju dan 1 responden dengan presentase 2.2% menjawab tidak setuju. Maka dapat di simpulkan mengenai

tanggapan tanggapan responden tentang ketepatan dalm bekerja yang berbeda-beda sehingga mereka bisa menyelesaikan tugas tepat waktu. Pegawai bekerja dengan tepat waktu dan telah mencapai target instansi tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai itu sendiri. Hasil kerja akan meningkat dengan memanfaatkan waktu yang seefisien mungkin dan tidak mengulur waktu.

Tabel 5. 19

Tanggapan Responden Tentang Datang dan Pulang Tepat Waktu Sesuai Aturan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	22	48,9%
2	Setuju	18	40,0
3	Kurang Setuju	3	6,7%
4	Tidak Setuju	2	4,4%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	45	100.0%

Sumber : Hasil Pengelolaan Data 2021

Pada tabel 5.19 dapat diketahui bahwa pernyataan pegawai tentang datang dan pulang tepat waktu sesuai aturan pada Kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II sepakat sebanyak 45 pegawai, 22 pegawai (48.9%) memilih sangat setuju, 18 pegawai (40.0%) memilih setuju, 3 pegawai (6.7%) memilih kurang setuju dan 2 pegawai (4.4%) memilih tidak setuju. Maka dapat ditarik kesimpulan pada tanggapan responden tentang pegawai datang dan pulang tepat waktu pada Kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II yaitu sangat setuju sebanyak 22 pegawai.

Pegawai yang datang dan pulang tepat waktu adalah pegawai yang mempunyai sikap disiplin dan patut dicontoh. Pegawai yang tidak bisa patuh

dalam peraturan kantor seperti tidak tepat waktu dalam datang dan pulang wajib diberikan sanksi dan teguran.

Tabel 5. 20

Tanggapan Responden Tentang Pegawai Dapat Bekerja Sama Dengan Baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Baik	28	62,2%
2	Baik	15	33,3%
3	Cukup Baik	2	4,4%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
	Jumlah	45	100.0%

Sumber : Hasil Pengelolaan Data 2021

Berdasarkan tabel 5.20 di atas dapat diketahui mengenai pegawai pada Kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru memiliki kerja sama dengan baik berjumlah 45 orang. Yang mengatakan sangat baik berjumlah 28 orang dengan presentase (62.2%), yang mengatakan baik 15 orang dengan presentase (33.3%) dan yang mengatakan cukup baik berjumlah 2 orang dengan presentase (4.4%). Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai pegawai memiliki kerja sama antar pegawai dengan baik ialah sangat baik. Hal ini dikarenakan kerja sama antar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik .

Tabel 5. 21

Tanggapan Responden Tentang Selalu Berinisiatif Dalam Melakukan Pekerjaan Tanpa Disuruh Pimpinan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	24	53,3%
2	Setuju	18	40,0%

3	Kurang Setuju	3	6,7%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	45	100.0%

Sumber : Hasil Pengelolaan Data 2021

Berdasarkan tabel 5.21 di atas dapat diketahui mengenai pegawai pada Kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru selalu berinisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa disuruh pimpinan berjumlah 45 orang. Yang mengatakan sangat setuju berjumlah 24 orang dengan presentase 53.3%, yang mengatakan setuju berjumlah 18 orang dengan presentase 40.0% sedangkan 3 orang responden dengan presentase 6.7% mengatakan kurang setuju.

Maka dapat disimpulkan responden mengenai pegawai selalu berinisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa disuruh pimpinan ialah sangat baik. Hal ini dikarenakan pegawai selalu berinisiatif melakukan pekerjaan internal dan eksternal instansi tanpa disuruh oleh pimpinan

Tabel 5. 22
Tanggapan Responden Tentang Penghargaan Sangat Penting Dalam Prestasi Kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	31	68,9%
2	Setuju	13	28,9%
3	Kurang Setuju	1	2,2%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	45	100.0%

Sumber : Hasil Pengelolaan Data 2021

Berdasarkan tabel 5.22 dapat di ketahui mengenai pegawai pada Kantor Balai Pengamanan dan Penegkan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru selalu bekerja dengan baik untuk memperoleh pengakuan berjumlah 45 orang yang mengatakan sangat setuju berjumlah 31 orang responden dengan presentase 68.9%. yang mengatakan setuju berjumlah 13 orang responden dengan presentase 28.9%, dan 1 orang responden dengan presentase 2.2% mengatakan kurang setuju. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai pegawai selalu bekerja dengan baik untuk memperoleh penghargaan adalah sangat setuju. Hal ini dikarenakan pegawai pada Kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru selalu berlomba-lomba untuk memperoleh penghargaan dari pihak pimpinan atas prestasi kerja.

Tabel 5. 23

Tanggapan Responden Tentang Pegawai Yang Mempunyai Tanggung jawab dan Komitmen Dalam Bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	24	53,3%
2	Setuju	21	46,7%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	45	100.0%

Sumber : Hasil Pengelolaan Data 2021

Pada tabel di atas dapat diketahui tentang pernyataan pegawai yang mempunyai tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan instansi kepada pegawai. Sebanyak 24 responden (53.3%) memilih sangat setuju , 21 responden

(46.7%) memilih setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan instansi.

Pegawai mempunyai tanggung jawab yang besar atas apa yang telah di berikan untuk nya. Tugas yang telah diberikan dari atasan untuk bawahan sudah menjadi tanggung jawab bawahan untuk menyelesaikan tepat waktu. Karena menyelesaikan pekerjaan yang tanggung jawab yang sudah diberikan kepada pegawai merupakan hal yang harus di miliki setiap pegawai, dikarenakan hal itu sudah menjadi kewajiban setiap pegawai.

Tabel 5. 24
Tanggapan Responden Tentang Penilaian Kinerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	24	53,3%
2	Setuju	16	35,6%
3	Kurang Setuju	4	8,9%
4	Tidak Setuju	1	2,2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	45	100.0%

Sumber : Hasil Pengelolaan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 24 responden dengan presentase 53.3% mengatakan sangat setuju yang artinya bahwa para responden menyatakan sangat setuju tentang adanya penilaian kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai, selanjutnya terdapat 16 responden dengan presentase 35.6% mengatakan setuju yang artinya bahwa para responden setuju tentang penilaian kinerja yang isa memotivasi para pegawai untuk lebih optimal dalam menjalankan tugas dan dengan adanya penilaian kinerja pegawai akan lebih semangat dalam bekerja atau menjalankan tugas. Kemudian 4 responden dengan

presentase 8.9% mengatakan kurang setuju dan 1 orang responden dengan presentase 2.2% mengatakan tidak setuju.

5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

Tabel 5. 25

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Kinerja (Y)					Jumlah
		1	2	3	4	5	
1	Hasil kerja tidak sesuai dengan target kerja yang ditetapkan	-	1	3	23	18	
	Nilai Bobot	-	2	9	92	90	193
2	Hasil kerja yang sesuai dengan kuantitas/jumlah yang telah ditetapkan	-	2	-	28	15	
	Nilai Bobot	-	4	-	112	75	191
3	Ketepatan kerja pegawai yang tepat waktu	-	1	4	15	25	
	Nilai Bobot	-	2	12	60	125	199
4	Pegawai datang ke kantor dengan tepat waktu sesuai aturan	2	-	3	18	22	
	Nilai Bobot	2	-	9	72	110	193
5	Pegawai dapat bekerja sama dengan baik	-	-	2	15	28	
	Nilai Bobot	-	-	6	60	140	206
6	Selalu berinisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa disuruh pimpinan	-	-	3	18	24	
	Nilai Bobot	-	-	9	72	120	201
7	Bagi pegawai penghargaan sangat penting dalam prestasi kerja	-	-	1	13	31	
	Nilai Bobot	-	-	3	52	155	210
8	Pegawai mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	-	-	-	21	24	
	Nilai Bobot	-	-	-	84	120	204
9	Penilaian kinerja pegawai	-	1	4	16	24	
	Nilai Bobot	-	2	12	64	120	198
	Total Nilai Robot						1.795

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2021

Berdasarkan tabel 5.25 diatas mengenai rekapitulasi variabel kinerja pada kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1.795. dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

Skor Maksimal : Item x Nilai Tertinggi x Responden

$$9 \times 5 \times 45 = 2.025$$

Skor Minimal : Item x Nilai Terendah x Responden

$$9 \times 1 \times 45 = 405$$

Untuk mencari Interval Koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{2.025 - 405}{5} = 324$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kinerja pada kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik : 1.702 – 2.025

Baik : 1.578 – 1.701

Kurang Baik : 1.052 – 1.577

Tidak Baik : 730 – 1.053

Sangat Tidak Baik : 405 – 792

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden yang dapat dilihat pada dimensi Kinerja kerja pada Balai Keamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau. Kriteria penilaian dalam dimensi Kinerja Kerja berada pada kategori Sangat Baik dengan nilai 1.795 berada diantara 1.702 – 2.025.

5.8 . Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja kerja pada Kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau. Adapun hasil uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. 26 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15,387	3,151		4,883	,000
	Stress kerja	,663	,085	,767	7,836	,000

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2021

Dari tabel di atas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant sebesar 15,387, sedangkan stress kerja sebesar 0,663 dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 15,387 + 0,663X$$

Hasil persamaan diatas dapat diartikan constant sebesar 15,387 yang artinya nilai konsistensi variabel kinerja kerja 15,387 koefisien regresi X sebesar 0,663 yang menyatakan bahwa penambahan 1% nilai stres kerja maka kinerja kerja akan bertambah sebesar 0,663. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh stres kerja (variabel X) terhadap kinerja (variabel Y) adalah positif. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja kerja (Y) .

5.9 . Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linear dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 27

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,588	,579	2,616

a. Predictors: (Constant), Total_x

Sumber : Hasil Pengolahan Data,2021

Dari tabel diatas dapat dijelaskan besarnya nilai korelasi $R = 0,767$. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi $R^2 = 0,588$ yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja kerja adalah sebesar 58%.

5.10. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pada setiap variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 5. 28

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,387	3,151		4,883	,000
	Total_x	,663	,085	,767	7,836	,000

Sumber : Hasil Pengelolahan Data, 2021

Berdasarkan hasil uji t diatas dapat diketahui bahwa t hitung sebesar 7,836 sedangkan t tabel sebesar $(0,5 : 45) = 1,679$. Karena t hitung $(7,836) >$ dari t tabel $(1,679)$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.11 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja sebesar 59% dengan penambahan satu stauan stres kerja maka akan mengurangi kinerja kerja sebesar 0,663.

Pada variabel stres kerja frekuensi jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa pegawai terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan terasa adil dan wajar dengan bobot nilai sebesar 196. Namun demikian pada variabel stres kerja juga terdapat frekuensi jawaban yang terendah, dengan pernyataan saat mengerjakan pekerjaan yang terlalu banyak pegawai tidak sempat beristirahat . Artinya banyak pegawai mengalami kelelahan bekerja karena tidak sempat beristirahat.

Variabel kinerja kerja mendapatkan bobot nilai tertinggi sebesar 210 yang terdapat pada bagi pegawai penghargaan atas prestasi kerja adalah penting dengan demikian pegawai merasa pemberian penghargaan sangat penting untuk menunjang kinerja. Kemudian bobot nilai yang paling rendah pada variabel kinerja kerja sejumlah 191, bobot terendah ini terdapat pada hasil kerja tidak sesuai dengan target kerja yang ditetapkan. Banyak responden yang menyatakan setuju. Artinya pegawai setuju bahwa hal tersebut dapat mengurangi kinerja .

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada Kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II yang ditunjukkan dari hasil pengujian data yang telah dilakukan oleh peneliti.
2. Kinerja kerja pada Kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II dalam kategori sangat baik. Indikator skor tertinggi terdapat penghargaan sangat penting dalam prestasi kerja dan nilai skor terendah terdapat pada indikator hasil kerja tidak sesuai dengan target kerja yang ditetapkan.
3. Dari hasil penelitian Regresi Linear Sederhana diketahui bahwa variabel Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada Kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II
4. Dari hasil pengujian korelasi (r) menunjukkan adanya hubungan keeratan variabel stres kerja terhadap kinerja yang kuat pada pegawai Kantor Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II dilihat dari besarnya nilai koefisien korelasi sebesar 0,767 atau 76,7%.
5. Dari hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai determinasi sebesar 0,588 atau 58,8% nilai koefisien determinasi tersebut

menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan pada variabel stres kerja terhadap kinerja dan hubungan antara kedua variabel dalam kategori kuat.

6.2 Saran

1. Sebaiknya atasan selalu menjaga hubungan kerja dan komunikasi dengan pegawai, agar mereka sepaham dan cepat tanggap dengan tujuan yang ingin dicapai.
2. Pegawai merupakan asset terpenting dalam instansi, maka seharusnya pihak instansi bisa memberikan perhatian yang lebih baik lagi kepada pegawai dengan cara memperhatikan tingkat stress yang dialami baik dari segi tuntutan waktu, tuntutan tugas maupun dari factor-faktor lainnya yang bisa memicu sebagai penyebab stress.



Daftar Pustaka

- EdySutrisno. 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Kencana.
- Efendi, Hariandja Marihhot Tua. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta : Grasindo.
- Gibson, James L, et al. jilid 1. 1996. Organisasi: Perilaku , Struktur, Proses, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T Tani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : PT Aksara, 2001.
- Herman. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Out Sourcing Pada Bengkel Mesin PT Semen Tonasa 2 dan 3 Kabupaten Pangkep
- Mangkunegara, A. A. Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika
- Mangkunegara , Anwar Prabu. 2008. Evaluasi Kinerja SDM, Jakarta : Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Bandung.
- Pramularso, E. Y. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen
- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil. Manajemen Kinerja Edisi Kelima
- Riandy. 2016. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Pada PT Borneo Laboratorium inspeksi dan surveyor di samarinada vol.4 No 4-1059
- Riniwati, Harsuko. 2011. “Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi, Cetakan Kelima, Depok : PT Rajagrafindo Persada.”. UB Press: Malang.

Robbins, S. P. 2006. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.

Robert L. Mathis – John H. Jackson Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10

Siagian P Sondang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2008.

Simanjuntak, P. J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Simamora, Henry. 2004. Manajemen sumber Daya Manusia, Edisi III, Yogyakarta : STIE YKPN

Simanjuntak, P. J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Soesmalijah Soewondo. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D) : Bandung : Alfabeta, 2010.

Suprihanto, J. 2003. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Suwatno dan Juni Priansa. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta

Wartono, Tri. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Studi Pada Pegawai Majalah Mother and Baby, Vol 4

Wijono, Sutarto. 2018. Kepemimpinan dalam persepektif organisasi. Jakarta Prenadamedia

Grup