

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KEJAKSAAN NEGERI PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Administrasi Publik di Jurusan Ilmu Sosial Politik UNP*



Oleh:

**SUSI SUSANTI
TM/NIM : 2010/16090**

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

**JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Kantor Kejaksaan Negeri Padang"
Nama : Susi Susanti
TM/NIM : 2010/16090
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 26 Januari 2015

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Drs. M. Fachri Adnan M.Si Ph.D
NIP. 19581017 198503 1 001

Pembimbing II



Prof. Dasman Lanin, M.Pd, Ph.D
NIP. 19570416 198602 1 001

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang

Pada hari Senin, 26 Januari 2015, Pukul 08.00 s/d 10.00 WIB
"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan
Negeri Padang"

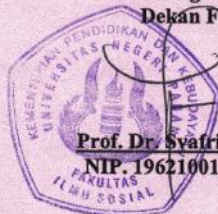
Nama : Susi Susanti
TM/NIM : 2010/16090
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 26 Januari 2015

Tim Penguji :

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Drs. M. Fachri Adnan, M.Si, Ph.D	
Sekretaris	: Prof. Dasman Lanin, M.Pd, Ph.D	
Anggota	: Drs. Karjuni Dt.Maani, M.Si	
Anggota	: Drs. Syamsir, M.Si. Ph.D	
Anggota	: Adil Mubarak S.IP, M.Si	

Mengesahkan:
Dekan FIS UNP



Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd
NIP. 19621001 198903 1 002

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Susi Susanti

TM/NIM : 2010/16090

Tempat/Tanggal Lahir : Paladangan/ 03 Mei 1991

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Padang" adalah benar merupakan karya asli saya dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila suatu saat terbukti saya melakukan plagiat maka saya bersedia diproses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di instansi UNP maupun di masyarakat dan Negara.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Padang, 26 Januari 2015

Saya yang menyatakan



SUSI SUSANTI
16090/2010

ABSTRAK

SUSI SUSANTI: NIM 2010/16090 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Padang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar tingkat pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Padang. Latar belakang dilakukannya penelitian ini karena terdapat adanya faktor faktor stres di kalangan pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Padang, yaitu terdapatnya hubungan yang kurang baik antara sesama pegawai, adanya beban kerja dari atasan. Terdapatnya hubungan yang kurang baik antara sesama pegawai yaitu terlihat dengan adanya konflik sesama pegawai dalam pengambilan keputusan, sehingga setelah selesai pengambilan keputusan sesama pegawai tidak tegur sapa. Selain itu para pegawai cenderung lebih sensitif, mudah marah terhadap keadaan sekelilingnya apabila pihak pimpinan memberikan tuntutan pekerjaan yang berlebih dengan memberikan waktu yang terbatas.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh PNS yang berada pada Kantor Kejaksaan Negeri Padang yang berjumlah 70 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* dengan menjadikan seluruh populasi sebagai responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dengan skala pengukuran skala likert dan didukung dengan studi dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kinerja di kalangan PNS pada Kantor Kejaksaan Negeri Padang berada pada kategori rendah, dimana diperoleh jumlah responden yang berada dibawah rata rata lebih banyak daripada yang berada diatas rata rata. Sedangkan tingkat stres di kalangan PNS pada Kantor Kejaksaan Negeri Padang terbukti tinggi dengan perolehan jumlah responden yang berada diatas rata rata lebih banyak daripada yang berada dibawah rata rata. Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja di kalangan PNS pada Kantor Kejaksaan Negeri Padang dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Sedangkan hasil pada uji hipotesis yang menggunakan teknik analisis regresi sederhana berdasarkan hasil uji menggunakan model Summary diperoleh nilai R sebesar 0,517 dan nilai *Ajusted R Square* sebesar 0,257. Dengan kata lain tingkat stres kerja hanya mempunyai pengaruh sebesar 25,7% terhadap kinerja, sementara itu 74,3% nya lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT Rabb semesta alam, karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Padang**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tua ananda. Ibunda tercinta (Kaminar) dan Ayahnda (Rajudin) terima kasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan, dan ketulusannya yang telah menjadi motivator utama mendampingi penulis hingga penyelesaian skripsi ini. Dan kepada kakak tercinta Adri Susanto dan adik tercinta Ayu Mustika. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya kepada mereka. Selanjutnya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak Drs Karjuni Dt. Maani M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik penulis, selanjutnya ucapan terima kasih kepada Bapak Drs. M. Fachri Adnan M.Si. Ph.D selaku pembimbing I yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing penulis, memberikan masukan-masukan yang berarti dan arahan yang jelas di tengah kesibukkan beliau dan Bapak Prof Dasman Lanin M.Pd Ph.d selaku pembimbing II yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pemikiran, waktu dan berbagai masukan yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini. Juga untuk para dosen penguji yakni Bapak Drs. Syamsir, M.Si. Ph.D, Bapak Drs Karjuni Dt. Maani M.Si, dan Bapak Adil Mubarak, S.IP. M.Si terima kasih telah memberikan masukan dan saran-saran yang sangat berguna bagi penyelesaian skripsi ini.

Tidak lupa penulis ucapkan terima kasih untuk pihak-pihak yang secara integratif memiliki andil dalam penyelesaian skripsi ini :

1. Bapak Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Drs. Syamsir, M.Si. Ph.D selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang.
3. Bapak dan Ibu Dosen staf pengajar pada jurusan Jurusan Ilmu Sosial Politik khususnya Bapak dan Ibu dosen Prodi Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang.

4. Staf karyawan dan karyawan keputakaan dan staf administrasi Jurusan Ilmu Sosial Politik dan staf administrasi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Kepala Kejaksaan Negeri Padang yang telah memberikan izin untuk penelitian ini.
6. Seluruh keluarga besar penulis yang penulis cintai dan sayangi.
7. Rekan-rekan mahasiswa seperjuangan dan untuk keluarga besar Ilmu Administrasi Negara khususnya angkatan 2010 Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang terima kasih untuk ide-ide dan semangatnya.

Penulis sadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna sehingga sangat membutuhkan kritik dan saran yang konstruktif dan relevan agar skripsi ini bisa menjadi layak. Sebelumnya penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan kata - kata yang kurang berkenaan dan semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat yang positif untuk para pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padang, Januari 2015

Penulis

Susi susanti

NIM.16090/2010

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Hipotesis.....	7
F. Tujuan Penelitian.....	7
G. Manfaat Penelitian.....	7
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Kajian Teori	9
1. Pengertian Stres dan Stres Kerja	9
2. Definisi Kinerja dan Kinerja Karyawan	18
3. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja.....	25
B. Kerangka Konseptual.....	28
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
C. Variabel Penelitian.....	30
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	30
E. Definisi Operasional.....	32
F. Jenis, Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	34
G. Instrumen Penelitian.....	34
H. Validitas dan Reliabilitas.....	35
I. Metode Analisis Data.....	39
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Temuan Umum.....	43
B. Temuan Khusus.....	60
C. Pembahasan.....	90

D. Keterbatasan Penelitian.....	93
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	95
B. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Jumlah Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Padang..... 31
Tabel 3.2	Operasional variabel Stres 32
Tabel 3.3	Operasional Variabel Kinerja..... 33
Tabel 3.4	Skala Likert..... 35
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Item Angket Penelitian 36
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas Item Angket Penelitian..... 39
Tabel 4.1	Jumlah PNS Kantor Kejaksaan Negeri Padang Menurut Jenis Kelamin..... 54
Tabel 4.2	Jumlah PNS Kantor Kejaksaan Negeri Padang Menurut Golongan..... 54
Tabel 4.3	Jumlah PNS Kantor Kejaksaan Negeri Padang Menurut Tingkat Pendidikan..... 55
Tabel 4.4	Profil Responden Menurut Klasifikasi Umur 56
Tabel 4.5	Profil Responden Menurut Jenis kelamin..... 57
Tabel 4.6	Profil Responden Menurut Status Perkawinan..... 58
Tabel 4.7	Profil Responden Menurut Tingkatan Pendidikan..... 59
Tabel 4.8	Profil Responden Menurut Golongan Kepegawaian..... 60
Tabel 4.9	Deskripsi Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Padang Indikator Memenuhi Standar kerja yang ditentukan..... 61
Tabel 4.10	Indikator Menunjukkan Semangat atau Berusaha Memberikan Hasil Kerja Sebaik Mungkin..... 62
Tabel 4.11	Deskripsi Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Padang Indikator Berusaha Memberikan Kepuasan kepada Pelanggan..... 63
Tabel 4.12	Deskripsi Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Padang Sub Variabel Kualitas..... 64
Tabel 4.13	Indikator Jumlah Hasil Kerja Memenuhi Tuntutan yang Diharapkan..... 65
Tabel 4.14	Indikator Hasil Kerja Melebihi Rata Rata yang Telah Ditentukan..... 66
Tabel 4.15	Deskripsi Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Padang Sub Variabel Kuantitas..... 66
Tabel 4.16	Indikator Kesesuaian Waktu yang Dibutuhkan dengan yang Diharapkan..... 67
Tabel 4.17	Deskripsi Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Padang Sub Variabel Ketepatan Waktu..... 68
Tabel 4.18	Deskripsi Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Padang..... 69
Tabel 4.19	Deskripsi Stres Krja Pegawai Kejaksaan Negeri Padang Indikator Ketegangan..... 70
Tabel 4.20	Deskripsi Stres Krja Pegawai Kejaksaan Negeri Padang Indikator Resah..... 71
Tabel 4.21	Deskripsi Stres Krja Pegawai Kejaksaan Negeri Padang Indikator Kebosanan..... 72

Tabel 4.22	Deskripsi Stres Krja Pegawai Kejaksaan Negeri Padang Indikator Mudah Tersinggung.....	73
Tabel 4.23	Deskripsi Stres Krja Pegawai Kejaksaan Negeri Padang Indikator Bersikap Menunda Suatu Tugas atau Pekerjaan..	73
Tabel 4.24	Deskripsi Stres Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Padang Sub Variabel Psikologi.....	74
Tabel 4.25	Deskripsi Stres Krja Pegawai Kejaksaan Negeri Padang Indikator Menurunnya Produktivitas Kerja.....	75
Tabel 4.26	Deskripsi Stres Krja Pegawai Kejaksaan Negeri Padang Indikator Tingkat Kemangkiran yang tinggi.....	76
Tabel 4.27	Deskripsi Stres Krja Pegawai Kejaksaan Negeri Padang Indikator Cara Bicara yang Berubah.....	77
Tabel 4.28	Deskripsi Stres Krja Pegawai Kejaksaan Negeri Padang Indikator Gelisah.....	78
Tabel 4.29	Deskripsi Stres Krja Pegawai Kejaksaan Negeri Padang Indikator Mencari Pelarian.....	78
Tabel 4.30	Deskripsi Stres Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Padang Sub Variabel Perilaku.....	79
Tabel 4.31	Deskripsi Stres Kerja berdasarkan Jenis Kelamin Laki laki pada Pegawai Kejaksaan Negeri Padang	80
Tabel 4.32	Deskripsi Stres Kerja berdasarkan Jenis Kelamin Perempuan pada Pegawai Kejaksaan Negeri Padang	81
Tabel 4.33	Deskripsi Stres Kerja pada Pegawai Kejaksaan Negeri Padang	82

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	28
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas.....	84
Gambar 4.2	Hasil Uji Linearitas.....	85
Gambar 4.3	Hasil Uji Homoskedastisitas.....	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket Penelitian
Lampiran 2	Tabel Profil Responden
Lampiran 3	Tabel Deskripsi Pegawai Kejaksaan Negeri Padang
Lampiran 4	Tabel Deskripsi Pegawai Kejaksaan Negeri Padang
Lampiran 5	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran 6	Uji Regresi Linear
Lampiran 7	Surat Izin Penelitian
Lampiran 8	Surat Tugas Dosen Pembimbing
Lampiran 9	Struktur Organisasi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu lembaga atau perusahaan, baik milik pemerintah maupun swasta pada hakikatnya sangat tergantung dengan kehadiran manusia sebagai tenaga kerja yang merupakan faktor yang sangat penting untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Karena tersedianya modal yang sangat besar dan penggunaan metode yang mutakhir tidak memiliki arti sama sekali bagi perusahaan atau lembaga tanpa kehadiran manusia sebagai tenaga kerja.

Dalam dunia kerja, manusia dituntut untuk dapat menggunakan banyak sekali waktunya untuk bekerja, baik itu bekerja dilembaga pemerintahan maupun non-pemerintahan. Pada zaman yang maju ini manusia dituntut untuk berkompetisi dalam berbagai hal. Dan dari hal tersebut manusia menghadapi berbagai macam konflik yang ada.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan.

Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh pegawai dan karyawan khususnya disebut stres. Dan stres tersebut berdampak terhadap kinerja. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, seperti dijelaskan pada “Hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik”. (Mas’ud, 2002:20).

Sasono (2004:5) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan atau instansi pemerintah harus memiliki kinerja. Kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan atau instansi untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan atau instansi. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan atau instansi membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan atau instansi. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri.

Sejalan dengan kondisi tersebut Kantor Kejaksaan Negeri Padang adalah lembaga pemerintahan yang melaksanakan kekuasaan negara terutama pelaksanaan tugas dan kewenangan di bidang penuntutan, melaksanakan tugas kewenangan di bidang penyidikan dan penuntutan perkara tindak pidana korupsi dan Pelanggaran HAM serta kewenangan lain berdasarkan undang-undang.

Dewasa ini tingkat kepercayaan masyarakat terhadap dunia peradilan sangat rendah. Hal ini terlihat dengan maraknya unjuk rasa di pengadilan, angka tindakan main hakim sendiri yang meningkat, serta banyaknya laporan ke pengawas lembaga peradilan yang bersangkutan. Fenomena demikian merupakan implikasi dari ketidakmampuan aparat peradilan bekerja dengan baik yang disebabkan oleh sistem maupun personnya

Dalam sistem peradilan pidana peranan kejaksaan sangat sentral karena kejaksaan merupakan lembaga yang menentukan apakah seseorang harus diperiksa oleh pengadilan atau tidak. Jaksa pula yang menentukan apakah seseorang akan dijatuhi hukuman atau tidak melalui kualitas surat dakwaan dan tuntutan yang dibuatnya. Sedemikian pentingnya posisi jaksa bagi proses penegakan hukum sehingga lembaga ini harus diisi oleh orang-orang yang profesional dan memiliki integritas tinggi.

Kantor Kejaksaan Negeri Padang merupakan lembaga peradilan yang terus berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Pelayanan yang terbaik tersebut terlihat dengan hasil kinerja pegawai yang mereka berikan pada masyarakat. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan tujuan yang ingin dicapai dalam lembaga peradilan

adalah berusaha menawarkan kualitas jasa dengan kualitas pelayanan tinggi yang nampak dalam kinerja atau performance dari layanan yang ada, seperti dengan mampu meredam lajunya tindak pidana dan tingkat kejahatan yang ada.

Sebagai manusia biasa, pegawai Kejaksaan Negeri Padang tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi instansi yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari instansi.

Dari survei pertama penulis lakukan di Kejaksaan Negeri Padang selama magang. Penulis mengamati bahwa adanya konflik yang terjadi pada pegawai wanita, yaitu konflik pekerjaan-keluarga. Yang mana bertemunya dua peran sekaligus. Disatu sisi mereka harus bekerja sesuai tuntutan organisasi, dan disisi lain mereka bertanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. Seperti adanya pegawai wanita yang mangkir selama jam kerja, dengan alasan menjemput anak, melihat anak dirumah karena masih bayi dan alasan pribadi lainnya.

Sedangkan tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dengan waktu yang terbatas, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain.

Konflik peran inilah yang memicu faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja, meskipun ada faktor lain dari luar organisasi.

Sementara faktor dalam organisasi misalnya terdapatnya hubungan yang kurang baik antara sesama pegawai, adanya beban kerja dari atasan. Terdapatnya hubungan yang kurang baik antara sesama pegawai yaitu terlihat dengan adanya konflik sesama pegawai dalam pengambilan keputusan, sehingga setelah selesai pengambilan keputusan sesama pegawai tidak tegur sapa. Selain itu para pegawai cenderung lebih sensitif, mudah marah terhadap keadaan sekelilingnya apabila pihak pimpinan memberikan tuntutan pekerjaan yang berlebih dengan memberikan waktu yang terbatas. Di samping itu para pegawai terlihat cenderung menunda atau menghindari pekerjaan karena mengalami kelelahan akibat stres terhadap banyaknya tugas yang dijalankannya, misalnya bagi pegawai yang laki-laki duduk bersantai di kantin terdekat dari instansi tempat mereka bekerja, sedangkan pegawai perempuan memilih untuk tidur atau main game.

Fenomena diatas tentunya akan menimbulkan stres kerja. Oleh sebab itu penting bagi Kantor Kejaksaan Negeri Padang untuk memenuhi kebutuhan Pegawai dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Padang”

B. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Adanya konflik yang terjadi pada pegawai wanita, yaitu konflik pekerjaan-keluarga pada Kantor Kejaksaan Negeri Padang
2. Terdapat hubungan yang kurang baik antara sesama pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Padang
3. Adanya tekanan beban kerja dari atasan di kantor Kejaksaan Negeri Padang
4. Pegawai sering menunda pekerjaan karena kelelahan akibat stres terhadap banyaknya tugas yang dijalani pada kantor Kejaksaan Negeri Padang

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dibatasi masalah penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Padang.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Padang?”

C. Hipotesis

Sutrisno Hadi (1990) mengatakan bahwa : hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah.

Dari latar belakang masalah maka hipotesis pada penelitian ini adalah “terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Padang”

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Padang”.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah khasanah pengetahuan dan dapat dijadikan referensi tambahan sekaligus sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang tertarik dengan permasalahan yang serupa terkait dengan masalah pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Padang.

2. Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan kepada pihak instansi Kantor Kejaksaan Negeri Padang, khususnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan instansi yang diteliti.

Bagi penulis sendiri secara akademis dapat dijadikan sebagai sarana untuk mengembangkan wawasan penulis dalam menganalisa permasalahan yang terjadi dan sekaligus membandingkan dengan teori yang telah dipelajari selama ini di bangku perkuliahan.

BAB II **KAJIAN KEPUSTAKAAN**

A. Kajian Teori

1. Pengertian Stres dan Stres Kerja

a. Pengertian Stres

Untuk mengetahui lebih luas tentang masalah stres, berikut ini akan dikemukakan beberapa pengertian tentang stres. Secara sederhana stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Menurut Malayu Hasibuan (2002:204) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Sedangkan menurut Sondang Siagian (2012:140) stres merupakan interaksi antara seseorang dengan lingkungannya dengan ciri ketegangan emosional yang mempengaruhi kondisi fisik dan mental seseorang. Pendapat lain menurut Hani Handoko (2000:200) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Kemudian Charles D, Spielberg (dalam Hulaifah Gaffar. 2012) juga menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif

adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Dari beberapa definisi diatas, jadi stres dapat dipahami bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir disebabkan oleh tuntutan tuntutan yang terlalu banyak yang bersumber dari internal maupun lingkungan eksternal sehingga terancam kesejahteraannya.

b. Pengertian Stres Kerja

Definisi tentang stres kerja yang dikemukakan oleh antara para ahli satu dengan lainnya berbeda beda. Namun konsep penyertaannya tidaklah berbeda.

Menurut Handoko (2000) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dalam bekerja. Jika karyawan yang mengalami stres terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang dilakukannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Sejalan dengan itu Panji Anoraga (2009:112) menyebutkan stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan dilingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam .

Kemudian Soesmalijah Soewondo (2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja

yang bereaksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, psikologis dan perilaku.

Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan. Stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respond dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definsi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja di dalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil adanya stres kerja sering menimbulkan masalah bagi

tenaga kerja, baik pada kelompok eksekutif maupun kelompok pekerja biasa. Stres kerja dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja, baik fisik maupun emosional.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan

c. Faktor Penyebab Stres

Kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut stressor. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh satu stressor, biasanya karyawan/pegawai mengalami stress karena kombinasi stressor

Menurut Hani Handoko (2000:200), ada dua kategori penyebab stress yaitu on-the-job (stress dalam pekerjaan/organisasi) dan stress off-the-job (luar organisasi/perusahaan).

1. Penyebab stress dalam organisasi karena kondisi kerja adalah :

- Beban kerja yang berlebihan
- Tekanan atau desakan waktu
- Kualitas supervisi yang jelek
- Iklim politis yang tidak aman
- Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- Kemenduaan peranan
- Konflik antar pribadi dan antar kelompok

- Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan/organisasi dan karyawan/pegawai
 - Berbagai bentuk perubahan
2. Penyebab stress kerja karena masalah diluar organisasi/perusahaan yaitu :
- Kekhawatiran finansial
 - Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
 - Masalah fisik
 - Masalah masalah perkawinan (perceraian)
 - Perubahan yang terjadi ditempat tinggal
 - Masalah masalah pribadi lainnya.

Sedangkan menurut Sondang Siagian (2012:140) menyebutkan ada tiga faktor stressor dalam kehidupan seseorang yaitu : faktor lingkungan, faktor organisasional, faktor individual.

1. Faktor Lingkungan merupakan kenyataan hidup sehari-hari bahwa seseorang selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Kondisi lingkungan yang tidak pasti merupakan salah satu faktor penyebab seorang menghadapi stres antara lain yaitu: *pertama* , menyangkut bidang ekonomi. *kedua*, menyangkut bidang politik. *Ketiga* menyangkut dampak perkembangan teknologi.

2. Faktor organisasional

Faktor-faktor organisasi yang dapat menjadi “stressor” ialah:

- 1) Tuntutan tugas

Berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang biasanya menyangkut jenis rancang bangun pekerjaan orang tersebut. Misalnya, dalam pelaksanaan

tugasnya seseorang diberi kebebasan tanpa arahan yang berlebihan dan pengendalian ketat dari atasannya.

2) Tuntutan peranan

Tuntutan peranan berkaitan dengan berbagai tekanan yang dibebankan kepada seseorang sebagai akibat peranannya dalam organisasi.

3) Tuntutan hubungan antar personal

Seseorang akan bergairah untuk menampilkan kinerja yang memuaskan apabila terdapat rekan kerja yang mendukung. Artinya, diperlukan hubungan interpersonal yang serasi.

4) Struktur organisasi

Struktur organisasi yang diinginkan oleh para anggota organisasi adalah struktur yang memberikan kesempatan kepada anggota untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Bukan organisasi yang begitu banyak mempunyai ketentuan-ketentuan formal yang bersifat normatif.

5) Kepemimpinan dan siklus kehidupan organisasi

Tidak semua pimpinan dalam organisasi yang senang menggunakan gaya yang demokratik, dan juga tidak semua pimpinan yang menunjukkan kekuasaannya. Para manajer yang berperilaku melakukan tekanan dalam bentuk tuntutan penyelesaian tugas dengan standar mutu dan kuantitas yang sulit atau sukar dipenuhi. Situasi demikian yang dapat menyebabkan para bawahannya terserang stres.

3. Faktor individual

Faktor-faktor individu penyebab stressor dalam kehidupan seseorang seperti :

- 1) Masalah masalah keluarga. Misalnya, terjadi ketidakserasian hubungan suami istri, anak – anak tidak berperilaku sesuai keinginan orang tua dan norma norma hidup yang baik tidak selalu dipegang.
- 2) Masalah masalah ekonomi. dapat disoroti dari dua sudut pandang, yaitu dalam arti kemampuan ekonomi seseorang menurun karena penghasilan yang berkurang, dan sebaliknya kemampuan ekonomi meningkat karena penghasilan yang bertambah.
- 3) Perbedaan perbedaan individu
Kemampuan seseorang yang berbeda beda dalam menghadapi dan mengatasi stress.

Kemudian Fathoni (2006) juga mengatakan faktor faktor penyebab stres karyawan adalah :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sifat pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang adil dan wajar
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan dan kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain lain.

Pendapat lain menurut Gibson (1987: 207), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

1. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.

2. Stressor Individu berupa Konflik peranan, ketaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab stres dibagi menjadi tiga yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu sesuai dengan pendapat Sondang Siagian (2012:140).

d. Indikator Stres Kerja

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. Menurut Sondang Siagian (2012) mengidentifikasi indikator dari stres dapat dibagi dalam tiga kategori yaitu :

1. Bersifat fisiologis

Bentuk yang tergolong dalam pada kategori bersifat fisiologis antara lain adalah perubahan yang terjadi pada metabolisme seseorang, gangguan pada cara kerja jantung, gangguan pada pernafasan, tekanan darah tinggi, pusing dan serang jantung.

2. Bersifat psikologis

Bentuk yang tergolong pada kategori psikologis antara lain ialah ketegangan, resah, mudah tersinggung, kebosanan, bersikap menunda suatu tugas atau pekerjaan.

3. Bersifat keprilakuan

Dilihat dari sudut keprilakuan berbagai gejala yang menunjukkan karyawan yang menghadapi stress antara lain ialah menurunnya produktivitas kerja, tingkat kemangkiran yang tinggi, keinginan pindah keorganisasi lain, cara bicara yang berubah, gelisah dan sukar tidur, mencari pelarian seperti merokok jauh lebih banyak dari yang normal dilakukannya.

Sedangkan menurut Rice, 1992 dalam buku Triantoro Safaria, dkk, 2012. Reaksi dari stres bagi individu dapat digolongkan menjadi beberapa gejala yaitu sebagai berikut :

1. Gejala fisiologis, berupa keluhan seperti sakit kepala, sembelit, diare, sakit pinggang, urat tegang pada tengkuk, tekanan darah tinggi, kelelahan, sakit perut, maag, berubah selera makan, susah tidur dan kehilangan semangat.
2. Gejala emosional, berupa keluhan seperti gelisah, cemas, mudah marah, gugup, takut, mudah tersinggung, sedih dan depresi.
3. Gejala kognitif, berupa keluhan seperti susah berkonsentrasi, sulit membuat keputusan, mudah lupa, melamun secara berlebihan, dan pikiran kacau
4. Gejala Interpersonal, berupa sikap acuh tak acuh pada lingkungan, apatis, agresif, minder, kehilangan kepercayaan pada orang lain, dan mudah mempersalahkan orang lain

5. Gejala organisasional, berupa meningkatnya keabsenan dalam kerja, menurunnya produktivitas, ketegangan dengan rekan kerja, ketidakpuasan kerja dan menurunnya dorongan untuk berprestasi.

Jadi dapat dipahami bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir disebabkan oleh tuntutan tuntutan yang terlalu banyak yang bersumber dari internal maupun lingkungan eksternal sehingga terancam kesejahteraannya. Dengan faktor penyebabnya yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Sedangkan indikatornya yaitu bersifat fisiologis, psikologis, dan keprilaku.

2. Definisi Kinerja dan Kinerja Karyawan

a. Definisi kinerja

Istilah kinerja sendiri merupakan tujuan dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan.

Menurut Wirawan dalam Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi fungsi atau indikator indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Sedangkan menurut Mangkunegara Anwar (2007) menyatakan bahwa :
 “Istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau Actual Performance

(Prestasi Kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian Menurut Suyadi dalam Subekhi (2012:193) , “ kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing , dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”

Dari beberapa definisi diatas dapat dikatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kemampuan melaksanakan tugas tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepada karyawan disuatu instansi/perusahaan. Kinerja juga digunakan sebagai tolak ukur pencapaian hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam bekerja disuatu instansi

b. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan/instansi pemerintah perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja.

Dalam “Manajemen Sumber Daya Manusia” (1995:327), menurut Hendry Simamora kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

a) Penilaian kinerja karyawan

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah :

1. Karakteristik situasi
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.

Tujuan-tujuan penilaian kinerja.

3. Karakteristik Karyawan yang memiliki Kinerja Yang Tinggi
4. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi

b) Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu :

1) Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

2) Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

Pendapat lain Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005: 9), mendefenisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya menurut Faustino Cadosa Gomes dalam Mangkunegara (2005: 9), mengatakan bahwa definisi kerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”. Kemudian Malayu Hasibuan (2008) juga mengemukakan “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Jadi dapat dipahami kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu.

c. Karakteristik Karyawan yang memiliki Kinerja Yang Tinggi

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Mink dalam (Raharjo:2005) menyebutkan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, meliputi :

1. Berorientasi Pada Prestasi

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginka untuk dirinya.

2. Percaya Diri

Karyawan yang kinerja tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

3. Pengendalian Diri

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam.

4. Kompetensi

Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.

5. Persisten

Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti kerja, didukung oleh suasana psikologis, dan pekerja keras terus-menerus.

d. Indikator Kinerja

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya

Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan, menurut Simamora (1995) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator - indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
2. Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.

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

Indikator-indikator kinerja karyawan sebagaimana disebutkan diatas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam organisasi. Disamping itu, karyawan juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.

Sedangkan menurut Wirawan (2009:69) setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria dan ukuran, kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kuantitatif

Yaitu menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu

2. Kualitatif

Seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Standar kualitas dapat diekspresikan sebagai tingkat kesalahan seperti jumlah atau persentase kesalahan yang diperbolehkan perunit hasil kerja

3. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk.

Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk membuat sesuatu atau melayani sesuatu.

4. Efektifitas penggunaan sumber organisasi

Dijadikan indikator jika untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu, seperti uang dan bahan baku.

5. Cara melakukan pekerjaan

Digunakan jika kontak personal, sikap personal atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan

6. Efek atas suatu upaya

7. Metode melaksanakan tugas

Standar yang digunakan jika ada undang undang, kebijakan, prosedur, standardan peraturan untuk menyelesaikan tugas

8. Standar sejarah

Standar yang menyatakan hubungan masa lalu dengan masa sekarang

9. Standar nol atau absolut

Standar ini dipakai jika tidak ada alternatif lain.

Beragamnya pendapat para ahli diatas tentu saja ada memiliki kesamaan dan perbedaan tersendiri. Kesamaan indikator dapat kita lihat dari pendapat simamora yang memasukkan unsur kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu pelaksanaan dalam unsur kinerja. Demikian juga dengan kesamaan yang dikemukakan oleh wirawan yang memasukkan unsur kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam indikatornya. Oleh sebab itu penulis memasukkan bagian bagian ini kedalam pertanyaan angket yang dihubungkan dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini

disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan situasi kerja. Menurut Tiffin dan Mc. Cornick ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

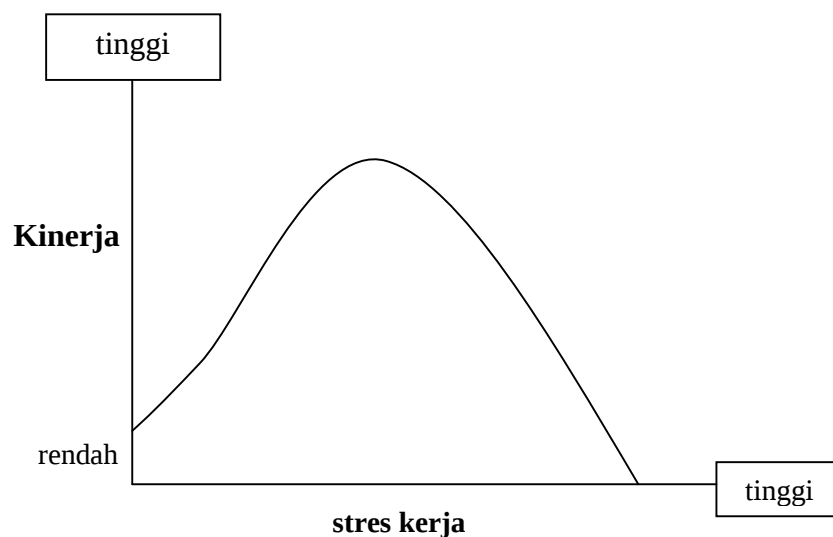
- 1) Variabel Individu, meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.
- 2) Variabel Organisasi
 - a) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan fentilasi).
 - b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Jadi dapat dikatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kemampuan melaksanakan tugas tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepada karyawan disuatu instansi/perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Dengan indikatornya yaitu sesuai yang dikemukakan oleh Wirawan dan Simamora yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

3. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja

Higgins (dalam Umar, 1998: 259) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stres dan kinerja, sejumlah besar riset telah menyelidiki hubungan stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres – kinerja (hubungan U terbalik). Menurut Handoko (2000:202). Pola U terbalik tersebut menunjukkan

hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.



Gambar 2.1 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja (Hani Handoko, 2000:202)

Jadi dapat dipahami stres mempunyai dampak positif dan dampak negatif. Dampak positifnya yaitu pada tingkat rendah. Artinya apabila tidak ada stres kecendrungan pada kinerja seseorang menjadi rendah. Seiring meningkatnya stres

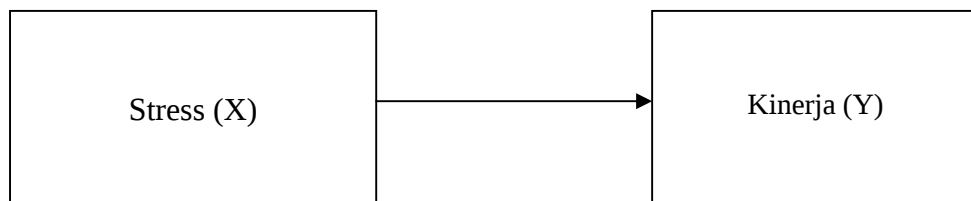
kinerjanya seseorang meningkat. Karena stres disini sebagai faktor pendorong pada tingkat tertentu. Apabila stres mencapai titik puncak atau tingkat absolut yaitu sebanding dengan kemampuan seseorang terhadap kinerjanya, maka kinerjanya menjadi dapat meningkat. Apabila stres tersebut menjadi semakin besar, melampaui kemampuan seseorang dengan tugasnya. Maka disinilah stres akan berdampak negatif, yang dapat mengganggu pekerjaan seseorang. Lama kelamaan kinerja akan mulai menurun, dan pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikan tingkat stres. Akibatnya seseorang menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan - keputusan dan prilakunya menjadi tidak teratur, mudah marah, menunda - nunda pekerjaan, tidak komunikatif, sering mangkir dalam kerja, dan sebagian mencari pelarian seperti merokok dan main game dalam bekerja. Hal ini terlihat pada tempat penelitian ini.

Pendapat lain Sasono (2004:5) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan atau instansi pemerintah harus memiliki kinerja. Kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan atau instansi untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan atau instansi.

B. Kerangka konseptual

Kerangka pemikiran konseptual ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan berapa besar hubungan variabel yang akan diteliti berdasarkan perumusan masalah.

Gambar 2.1 kerangka konseptual



Skema di atas menggambarkan bahwa dalam penelitian ini akan dilihat adakah pengaruh stress terhadap kinerja pegawai.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mendiskripsikan dan menganalisa pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Padang

Hasil analisis pengolahan data dan pembahasan sebagaimana diuraikan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Tingkat kinerja di kalangan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kejaksaan Negeri Padang terbukti berkinerja rendah. Hal ini terlihat dari hasil olah data dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa dari 70 responden sebanyak 20 orang atau sebesar 28,57% hanya berkinerja tinggi, sedangkan sebanyak 50 orang atau sebesar 71,43 berkinerja yang rendah. Selanjutnya dilihat dari tingkat stres dikalangan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kejaksaan Negeri Padang terbukti tinggi. Hal ini terlihat dari hasil olah data dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa bahwa dari 70 responden sebanyak 42 orang atau sebesar 60% mengalami stres kerja tinggi, dan sebanyak 28 orang atau sebesar 40% mengalami stres kerja rendah.
2. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa hasil pengujian menghasilkan nilai R sebesar 0,517 dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,257. Hal ini menunjukan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja sebesar 25,7%, jadi kontribusi atau peran variabel stres kerja dalam menjelaskan kinerja hanya sebesar 25,7 % sedangkan 74.3% sisanya dipengaruhi oleh variabel

lain. Hal tersebut berarti tingkat stres kerja hanya sangat sedikit kontribusinya dalam mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di kalangan PNS pada Kantor Kejaksaan Negeri Padang

3. Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa variabel bebas yaitu Stres Kerja (X), berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y). Karena didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Stres (X) terhadap variabel Kinerja (Y).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ada beberapa saran yang dipertimbangkan sehubungan dengan pengaruh stres kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kejaksaan Negeri Padang antara lain :

1. Dilihat dari hasil penelitian rata rata pegawai di Kantor Kejaksaaan Negeri Padang berkinerja rendah. Karena masih terdapat banyaknya responden berada dibawah rata rata kinerja. Maka disarankan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya kedepan, dan kepada pimpinan agar selalu memberikan motivasi dari segala aspek dan memberikan pelatihan kepada karyawan baru ataupun karyawan yang sudah lama bekerja yang dinilai kemampuannya masih rendah. Dan kepada kantor disarankan agar lebih selektif dalam merekrut karyawan baru, sehingga karyawan tersebut memiliki kinerja yang bagus.
2. Kemudian dilihat dari hasil penelitian rata rata stres kerja di Kantor Kejaksaaan Negeri Padang terbukti tinggi. Karena terdapat banyaknya

responden berada diatas rata rata stres kerja dari pada berada dibawah rata rata stres kerja. Maka dari itu agar dapat menurunkan stres kerjanya untuk kedepan, terutama pada indikator ketegangan dan pada sub variabel Perilaku. Kepada pegawai disarankan untuk mendesain pekerjaan agar dapat mengurangi kelebihan beban kerja, tekanan waktu dan kemenduaan peranan. Selanjutnya komunikasi dapat diperbaiki untuk memberikan umpan balik pelaksanaan kerja, dan meningkatkan partisipasi. Kepada pimpinan dapat membantu pegawai untuk mengurangi stres dengan memindahkan (transfer) kepekerjaan lain, mengganti kepala bagian yang berbeda, dan menyediakan lingkungan kerja yang baru. Dengan diketahui bahwa adanya pengaruh yang signifikan negatif stres kerja terhadap kinerja, hendaknya penting bagi Kantor Kejaksaan Negeri Padang untuk memenuhi kebutuhan Pegawai dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres kerja. Misalnya dengan menyelenggarakan program-program latihan untuk mengembangkan keterampilan dan sikap dalam menangani stres, atau dengan layanan konseling untuk membantu pegawai dalam menghadapi stres.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menyempurnakan penelitian ini, karena penulis menyadari penelitian yang penulis lakukan ini masih belum sempurna dan masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ahmad Subekhi.M.M dan M. Jauhar.S.pd. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Anoraga Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto Suharsimi.2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fathoni, M.si, Prof.DR.H Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1987. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke Delapan. Jilid I. Binarupa Aksara: Jakarta
- Ghozali. 2001. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Drs, H.Malayu.S.P. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mas'ud, Fuad. 2002. *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan penerbit UNDIP
- Miftah Thoha. 2012. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Munandar Ashar Sunyoto, 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Muhidin, Sambas Ali dkk. 2007. *Analisis korelasi, regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Prasetya Irawan.1999.*logika dan prosedur penelitian*. Jakarta: STIALAN
- Riduwan. 2010. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung. Alfabeta
- Robbins, P.S. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia, PT. Indeks. Jakarta.

Siagian, MPA, Prof.Dr.Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Siagian, MPA, Prof.Dr.Sondang.2012.*Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiono.2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*. Bandung: Alfabeta

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

Umar. Husein.1998.*Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Wirawan.2009.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat

Kejaksaan Agung RI. (2010). *Peraturan Presiden RI No.38 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Data Kerja Kejaksaan RI*.

Kejaksaan Agung RI. (2011).*Peraturan Presiden Ri No.Per-009/A/Ja/01/2011 Tentang Organisasi Dan Data Kerja Kejaksaan Ri*.

Kejaksaan Agung RI *Jaksa Agung Muda Bidang Pembinaan (Biro Perencanaan)* Jakarta selatan

Kejaksaan Agung RI. *Himpunan Peraturan Tentang Pembinaan*

Profil Kejaksaan Republik Indonesia Tahun 2011

Jurnal atau skripsi

Hulaifah Gaffar, 2012. *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada pt. Bank mandiri (persero) tbk kantor Wilayah x makassar*. Skripsi jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas hasanuddin Makassar

Mardiana T. 2001. *Studi Empiris Stressor terhadap Kinerja*. Jurnal Siasat Bisnis (JSB).Vol.II, No.6.

Sasono, Eko. 2004. *Mengelola Stres Kerja*. Jurnal Fokus Ekonomi. Vol III. No.2

Tommy Melitza, 2009. *Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Putra 1 (Persero)*. Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.