

**Pengaruh Stres Terhadap Prestasi Kerja Pegawai
Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda**

Asrani R.¹, A. Margono², Erwin Resmawan³

Abstrak

Stress yang sering dialami oleh pegawai akan mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya. Keadaan itu bisa mengakibatkan menurunnya prestasi kerja yang tentunya sangat merugikan diri pegawai dan instansi. Dalam organisasi, ada stress yang diperlukan bagi seseorang agar berfungsi secara normal, bahwa gejalak perasaan pada tingkat kewaspadaan dan minat pada tugas yang ada. Jadi, kurang tepat apabila kita selalu menghindari stress. Timbulnya stres pada hakikatnya disebabkan oleh dua faktor, yakni stress on the job dan stress of the job. kedua hal ini mempengaruhi pegawai dalam prestasi kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur.

Kata Kunci : stress on the job, stress of the job dan prestasi Kerja Pegawai

Pendahuluan

Pembangunan aparatur negara diarahkan pada peningkatan kualitas, produktivitas, efisiensi dan efektivitas seluruh tatanan administrasi pemerintahan, termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan aparatur yang semakin mampu melaksanakan tugas pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan khususnya dalam bidang pelayanan.

Dengan kompleksitas dan intensitas pekerjaan pegawai yang semakin berat, hal ini tentunya akan menimbulkan suatu tekanan berupa stress dalam diri pegawai. Kondisi yang cenderung menimbulkan stress tersebut dinamakan sumber tekanan. Stres merupakan bagian dari kehidupan kita. Kejadian yang kita hadapi sehari-hari merupakan tantangan yang membutuhkan peran pikiran, fisik dan emosi. Sebagai seorang individu kita harus dapat beradaptasi terhadap stress dan belajar menggunakannya. Dengan demikian seseorang dapat mempersepsikan bahwa stress dapat memberikan makna positif atau negatif jika seseorang dapat terpacu untuk maju oleh adanya stress, maka stress tersebut bermakna positif. Tetapi jika seseorang merasa terbebani oleh stress itu sendiri, maka bermakna negatif.

Sesuai dengan visi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur yaitu Terwujudnya Kalimantan Timur sebagai Daerah Tujuan Wisata yang Berbasis Alam dan Budaya Menuju Kesejahteraan Masyarakat yang Berkesinambungan. Dalam melaksanakan visi tersebut Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur, memiliki misi, yaitu : (1) mewujudkan citra positif

¹ Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisipol Unmul Samarinda

² Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisipol Unmul Samarinda

³ Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisipol Unmul Samarinda

Kalimantan Timur sebagai salah satu tujuan wisata, (2) Mewujudkan budaya daerah melalui lembaga seni dan budaya, (3) Mengembangkan seni dan budaya yang sesuai dengan kepribadian bangsa Indonesia, (4) Mewujudkan industri pariwisata sebagai andalan pendapatan daerah, (5) Meningkatkan pemasaran dan hubungan kerja kepariwisataan, (6) Meningkatkan dan mengembangkan manajemen pengelolaan usaha jasa dan sarana kepariwisataan dan (7) Meningkatkan Sumberdaya Manusia, peran serta swasta dan masyarakat dalam pengembangan kepariwisataan, seni dan budaya.

Gambaran Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur memiliki kuantitas sumber daya manusia yang memadai meskipun demikian sumber daya yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus sebagaimana yang dibutuhkan oleh instansi tersebut masih kurang, disiplin dan etos kerja pegawai masih rendah. Pencapaian tujuan akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan prestasi kerja yang baik, tetapi dengan adanya kendala yang ada tentunya akan menghambat tercapainya tujuan bahkan besar kemungkinan terjadi sumber daya manusia akan mengalami stres.

Timbulnya stres seperti yang digambarkan di atas pada hakikatnya disebabkan oleh dua faktor, yakni masalah organisasi di lingkungan kerja atau sering disebut *stress on the job* dan faktor dalam diri individu atau masalah yang timbul di luar lingkungan kerja atau *stress of the job*. Bisa terjadi seorang pegawai mengalami stres karena kedua faktor atau salah satu faktor saja.

Stress on the job pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur umumnya disebabkan karena tuntutan atasan untuk merancang penyediaan data dan informasi secara lebih cepat dan akurat apabila dibutuhkan, seperti yang diketahui bahwa sumber daya manusia yang ada memiliki pengetahuan dan keterampilan yang minim sehingga pegawai mengalami stres.

Stress of the job pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur pada umumnya terjadi karena kondisi fisik. Kondisi fisik pegawai akan menurunkan produktivitas kerja pegawai itu sendiri, padahal tugas yang sudah diberikan tetap harus diselesaikan dan tentunya dengan waktu yang telah ditetapkan, tidak jarang tugas yang telah lebih dulu diberikan belum terselesaikan bahkan ada tugas – tugas lainnya yang juga menunggu untuk segera diselesaikan. Jika hal seperti ini sering terjadi apalagi secara terus menerus akan memicu stres pada pegawai.

Berdasarkan hal tersebut maka dirasakan perlu dilakukan penelitian yang menyangkut persoalan prestasi kerja pegawai, dengan melakukan pengujian beberapa variabel yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur. Adapun variabel-variabel yang akan dianalisis, yaitu stres meliputi *Stress on the job*, *Stress of the job* dan prestasi kerja.

Pengertian Stres

Banyak para ahli memiliki pandangan – pandangan tertentu mengenai pengertian dari istilah stress itu sendiri. Namun, pada dasarnya beberapa pandangan tersebut memiliki kesamaan arti secara luas jika ditinjau dari kondisi fisik dan psikologis individu yang mengalami stres.

Menurut Handoko (2002 : 200) mendefinisikan stress adalah “Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang”. Selanjutnya menurut Anogara (2002 : 108) mendefinisikan stress adalah “Suatu bentuk tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam”.

Luthan (2006:10) mendefinisikan 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.

Dapat disimpulkan bahwa stres secara luas adalah suatu kondisi ketegangan secara fisik maupun psikologis yang dirasakan seseorang terhadap perubahan lingkungan yang disebabkan kendala akan permasalahan yang tidak dapat diatasi atau dikerjakan sesuai keinginan dan tuntutan terhadap sesuatu yang tidak dapat dipenuhi sesuai keinginan, sehingga dapat mempengaruhi emosi dan proses berpikir seseorang.

Sumber – Sumber Stres

Setiap orang mempunyai reaksi dan cara yang berbeda dalam menghadapi suatu situasi yang sama. Apa yang dihadapi oleh seorang karyawan mungkin dirasakan sebagai sesuatu yang merangsang tetapi oleh karyawan lain mungkin dirasakan sebagai tekanan. Bagaimanapun juga ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan.

Stress On The Job

Menurut Siagian (2000 : 301) terdapat dua kategori penyebab stres, yaitu *stress on the job*.

Penyebab *stress on the job* antara lain :

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
3. Tekanan atau desakan waktu.
4. Frustrasi.
5. Kualitas supervisor yang jelek
6. Perbedaan antara nilai –nilai lembaga dan karyawan
7. iklim politis yang tidak aman
8. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.

Stress Of The Job

Penyebab *stress of the job* antara lain :

1. Kekhawatiran finansial
2. Konflik antara masalah pekerjaan dengan masalah rumah tangga
3. Masalah – masalah yang berkaitan dengan anak
4. Masalah fisik
5. Perubahan – perubahan yang terjadi di tempat tinggal
6. Masalah – masalah pribadi lainnya, seperti kegagalan dalam meningkatkan kemampuan.

Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja dalam bahasa Inggris, yaitu "*Performance*" yang berarti kemampuan individu dalam mengembangkan keahliannya. Menurut Suprihanto (2003:33) mengatakan bahwa "kinerja / prestasi seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan

kemungkinan misalnya, standar, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu atau disepakati bersama”.

Kemudian menurut Mangkunegara (2005 : 67) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai seseorang) jadi prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab tugasnya.

Menurut Syarifuddin (2001:266), Mengemukakan bahwa variabel penilaian prestasi kerja terdiri atas komponen – komponen sebagai berikut :

1. Mutu pekerjaan
2. Kehadiran
3. Kerjasama
4. Tanggung jawab
5. Sikap
6. Keandalan
7. Pengetahuan tentang pekerjaan
8. Kejujuran karyawan
9. Pemanfaatan waktu

Hubungan Antara Stres Dengan Prestasi Kerja

Redall Schuller (Rini, 2002 : 3) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stress yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, seperti peningkatan ketidakhadiran kerja, kejenuhan dalam rutinitas pekerjaan, terganggunya kenormalan aktivitas kerja serta tendensi mengalami kecelakaan adalah beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja.

Bagi seorang manajer (pimpinan) tekanan – tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan – tekanan tersebut masih bersifat dalam keadaan wajar. Stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan tersebut frustrasi dan dapat menurunkan prestasinya, sebaliknya stres yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tersebut tidak termotivasi untuk berprestasi.

Analisis Dan Pembahasan

Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian dari permasalahan yang diketahui dalam penelitian pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur maka dalam analisis ini akan dibahas mengenai Pengaruh Stres Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur.

Alat analisis untuk mempermudah perhitungan regresi berganda dalam penelitian ini akan digunakan program bantuan SPSS versi 17.0, maka hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koef. Reg	t _{hitung}	Prob	Partial (r)	Kesimpulan
X1	0,376	3,761	0,000	0,446	S
X2	0,291	2,825	0,001	0,217	S
Constant = 1,381 F Ratio = 19,159 Probabilitas = 0,000 R Square = 0,402 R ² Multiple R = 0,649 R					S

Sumber : Lampiran (analisis statistik)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai a (*Konsanta*) adalah sebesar 1,381, nilai b1 sebesar 0.376 dan nilai b2 adalah 0.291, sehingga diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 1,381 + 0,376 X1 + 0,291 X2$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat dijelaskan makna dari persamaan sebagai berikut :

1. a = 1,381

Merupakan bilangan konstanta artinya prestasi kerja pegawai (Y) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur sebesar 1,381 dengan asumsi variabel *independent* yaitu *stress on the job* dan *stress off the job* konstan.

2. b1 = 0,376

Merupakan bilangan koefisien regresi variabel *Stress on the job* (X1) artinya bila terjadi perubahan atau penambahan terhadap *stress on the job*, maka akan terjadi perubahan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur sebesar 0,376 dengan asumsi variabel *stress off the job* konstan.

3. b2 = 0,291

Merupakan bilangan koefisien regresi variabel *stress off the job* (X2) artinya bila terjadi perubahan atau penambahan terhadap variabel *stress off the job*, maka akan terjadi perubahan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur sebesar 0,344 dengan asumsi variabel *stress on the job* konstan.

Setelah mengetahui nilai koefisien regresi a, b1, b2, maka selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y dapat dilihat dari nilai R pada tabel berikut :

Tabel 4.2. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.402	.173	.24571

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa R atau koefisien korelasi sebesar 0,649. Angka ini menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel *stress on the job* dan *stress off the job* terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur. Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,402; artinya *stress on the job* dan *stress off the job* mempengaruhi variabel prestasi kerja hanya sebesar 40,2 %, sedangkan sisanya 59,8 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak dikemukakan dalam model penelitian ini.

Uji F (Hipotesis Utama)

Tabel *variables entered/removed* (pada lampiran) menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*) dari penelitian ini, dengan kata lain kedua variabel bebas layak dimasukkan ke dalam perhitungan regresi. Selanjutnya untuk menguji koefisien regresi secara menyeluruh digunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 90%.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 19,159 > F_{tabel} sebesar 3,1504 dengan kata lain bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima; dengan probabilitas yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *stress on the job* dan *stress off the job* memiliki hubungan yang kuat, dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Proses pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta = 0$ artinya bahwa *stress on the job* dan *stress off the job* tidak mempunyai hubungan yang nyata terhadap prestasi kerja.

$H_a : \beta \neq 0$ artinya bahwa *stress on the job* dan *stress off the job* mempunyai hubungan langsung terhadap prestasi kerja

Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama ada pengaruh yang positif antara variabel *stress on the job* (X_1) dan variabel *stress off the job* (X_2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur dapat diterima atau terbukti kebenarannya, karena secara statistik dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%) nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($F_{hitung} = 19,159 > F_{tabel} = 3,1504$) atau dapat pula dilihat dari uji F dari nilai $P = 0,00$. Berdasarkan hasil uji F dan nilai P tersebut, dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas *stress on the job* dan *stress off the job* terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur signifikan.

Uji t (Hipotesis Kedua)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas tersebut, digunakan uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} , jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen yang cukup signifikan terhadap variabel dependen dan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan nilai t_{hitung} masing-masing variabel seperti yang terlihat pada tabel 4.3. maka dapat diketahui kemaknaan pengaruh untuk masing-masing variabel bebas terhadap Prestasi Kerja Pegawai setelah dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebagai berikut :

Tabel 4.3. Uji t (parsial)

Coefficients^a

a. Dependent Variable : Prestasi kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.381	.386		3.559	.000
	X1	.376	.100	.477	3.761	.000
	X2	.291	.103	.213	2.825	.001

Sumber : Data premier yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui untuk menguji signifikan konstanta dari setiap variabel bebas, dengan proses pengujian :

H0 : $b_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang nyata oleh b_1 terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur.

Ha : $b_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang nyata oleh b_1 terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur.

Diketahui nilai t hitung untuk variabel *Stress On the Job* (X1) sebesar 3,761, nilai beta sebesar 0,477 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan alpha (α) = 0,05, artinya $0,000 < 0,05$, dan bila dibandingkan dengan nilai t tabel df (2 ; 60) yaitu sebesar 1,6706, artinya t hitung $>$ t tabel ($3,761 > 1,6706$), bentuk pengujian hipotesisnya adalah Ho ditolak dan Ha diterima.

Diketahui t hitung untuk variabel *Stress Off the Job* (X2) sebesar 2,825, nilai beta sebesar 0,213 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 $<$ 0,05, dan bila dibandingkan dengan nilai t tabel df (2 ; 67) yaitu sebesar 1,6706, artinya t hitung $>$ t tabel ($2,825 > 1,6706$), bentuk pengujian hipotesisnya adalah Ho ditolak dan Ha diterima.

Pengujian Asumsi Klasik

Berdasarkan pengujian statistik, maka persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam analisis ini sudah tepat atau memenuhi syarat, hal ini dapat dibuktikan dari kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung, yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi (Multiple R) yang besarnya 0,649 atau 64,9%. Hal ini berarti bahwa Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur. dipengaruhi oleh variabel *Stress On the Job* (X_1), dan variabel *Stress Off the Job* (X_2).

Agar model regresi linier berganda ini juga dapat diterima secara ekonometrika yang diperoleh dengan metode kuadrat terkecil (OLS) sudah memenuhi syarat Best Linier Unbiased Estimation (BLUE), maka regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik yang meliputi bebas dari Multikolinieritas dan Autokorelasi sebagai berikut :

1). Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent variabel). Jika terjadi korelasi, maka

dinamakan adanya multikolinieritas (Multiko). Model regresi yang baik terjadi adanya korelasi di antara variabel bebas (independent variabel). Menurut Emory (1999:448) dinyatakan bahwa terjadinya Multikolinieritas apabila koefisien korelasi antar variabel independent sebesar 0,80 ke atas.

Berdasarkan nilai regresi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dengan model regresi linier berganda tidak terdapat permasalahan Multikolinieritas (Multiko), karena koefisien korelasi antar independent variabel semuanya di bawah 0,80.

2). Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran dari masing – masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Bila hasil pengujian normalitas data terbukti bahwa skor masing-masing berdistribusi normal, maka hasil perhitungan statistik pada penelitian ini dapat digeneralisasikan pada populasi.

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.0 pada taraf signifikansi (α) = 0,05 dan menggunakan uji Chi Kuadrat dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$, maka data berdistribusi tidak normal

Jika $X^2_{hitung} \leq X^2_{tabel}$, maka data berdistribusi normal

3). Uji Autokorelasi

Guna untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dalam analisis model regresi linier berganda dalam penelitian ini, maka perlu dilaksanakan pengujian yaitu dengan uji Durbin – Watson (DW). Cara pengujian adalah dengan cara membandingkan nilai DW dari hasil yang dihitung melalui program SPSS 17.0 for windows dengan nilai kritis dari statistik.

Hasil analisis regresi linier berganda seperti pada lampiran, diketahui bahwa nilai Durbin – Watson adalah sebesar 2,299. Menurut Gujarati (1999 : 217) menyatakan bahwa untuk mengetahui ada atau tidak korelasi dapat digunakan aturan praktis sebagai berikut : bila nilai d diperoleh sebesar 2 (mendekati 2), maka diasumsikan bahwa tidak ada autokorelasi baik positif dan negatif. Apabila nilai d semakin mendekati nilai 0, maka semakin besar bukti adanya korelasi positif dan nilai d semakin nilai 4, maka semakin besar adanya korelasi negatif.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai d sebesar 2,299 maka dapat dikatakan dalam analisis regresi linier berganda untuk Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur tidak terjadi autokorelasi. Sedangkan hasil uji Durbin Watson (DW) menunjukkan tidak terjadi autokorelasi, karena nilai Durbin Watson (DW) dari hasil uji regresi berganda adalah (2,299).

Pembahasan

Stress On The Job berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi linier berganda dari variabel *Stress On the Job* (X_1) dan *Stress Off the Job* (X_2) terhadap prestasi kerja pegawai Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur (Y), adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,970 + 0,315 X_1 + 0,344 X_2$$

Arah koefisien regresi *Stress On the Job* (X_1) dan arah koefisien *Stress Off the Job* (X_2) bernilai positif, sehingga memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Nilai koefisien korelasi R diperoleh jika ditabulasikan ke dalam interval koefisien Sugiyono (2005 : 216), yang menyatakan bahwa nilai hubungan interval 0,60 – 0,799 masuk dalam kategori kuat. Artinya, dalam mempengaruhi prestasi kerja setiap pegawai, artinya *stress on the job* dan *stress off the job* merupakan faktor yang memiliki hubungan yang erat untuk mempengaruhi prestasi kerja.

Koefisien determinasi (R^2) dengan nilai 0,402 berarti bahwa Prestasi Kerja pegawai Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur ditentukan oleh *Stress On the Job* diantaranya beban kerja yang berlebihan, konflik antar pegawai, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek dan *Stress Off the Job* diantaranya masalah keuangan konflik masalah pekerjaan, konflik masalah rumah tangga dan masalah kesehatan sebesar 40,2% sedangkan sisanya 59,8 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti frustrasi, perbedaan nilai – nilai perusahaan dan pegawai, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, masalah pribadi, iklim organisasi dan lain sebagainya.

Selanjutnya untuk mengetahui bahwa ada atau tidaknya hubungan (korelasi) antara variabel Independen (*Stress On the Job* dan *Stress Off the Job*) terhadap prestasi kerja pegawai maka dapat dilakukan pengujian secara simultan dengan cara membandingkan nilai dari F_{hitung} dengan F_{tabel} atau dengan nilai sig F change dengan derajat kesalahan yang digunakan 5 %.

Dari perhitungan F hitung diperoleh nilai sebesar 19,159 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,1504, maka dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan derajat kesalahan alpha (α) 10% $>$ sig F change 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Stress On the Job* dan *Stres Off the Job* secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kebudayaan dan Pariwisata Kalimantan Timur.

Artinya berarti apabila *Stress On the Job* (Beban kerja yang berlebihan, konflik antar pegawai, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek) maupun *Stress Off the Job* (masalah keuangan, konflik masalah di luar pekerjaan, konflik masalah rumah tangga, masalah kesehatan) terjadi secara bersama – sama akan mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur, terjadinya *Stress On the Job* dan *Stress Off the Job* menyebabkan pegawai mengalami perubahan tingkat prestasinya dalam bekerja sehingga mempengaruhi proses berfikir dan kondisi pegawai yang pada akhirnya memicu pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik sebagai upaya mencapai tujuan yang diharapkan instansi. Dengan demikian hipotesis yang pertama yang menyatakan bahwa variabel *Stress On the Job* dan *Stress Off the Job* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja diterima.

Variabel *Stress Off the Job* mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel Prestasi Kerja. Lebih jelasnya, akan diterangkan sebagai berikut.

1. Nilai t hitung variabel *Stress On the Job* (X_1) sebesar 3,761, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, dan alpha (α) 0,05, bila dibandingkan dengan nilai t tabel df (2:60) yaitu sebesar 1,6706, artinya t hitung $>$ t tabel ($3,761 > 1,6706$), artinya variabel *Stress On the Job* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur.
2. Nilai t hitung untuk variabel *Stress Off the Job* (X_2) sebesar 2,825, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, dan alpha (α) 0,05, bila dibandingkan dengan nilai t tabel df (2:60) yaitu sebesar 1,6706, artinya t hitung $>$ t tabel ($2,825 > 1,6706$), artinya variabel *Stress Off the Job* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur.

Dari hasil analisis diketahui bahwa variabel *Stress on the Job* (X1) berpengaruh dominan terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien lebih besar dibandingkan dengan *Stress Off the Job* (X2) yaitu $0,376 > 0,291$ dengan signifikan lebih kecil dari (α) alpha ($0,000 < 0,05$).

Masalah keuangan yang tengah dialami oleh beberapa pegawai membuat mereka berpikir untuk mencari uang tambahan di tempat lain, sehingga mengurangi jumlah kehadirannya di tempat di mana semestinya mereka bekerja. Beberapa pegawai juga mengalami konflik di luar pekerjaan misalnya seperti sedang berseteru dengan tetangga, sehingga pada saat bekerja masih terbawa emosi. Beberapa pegawai lainnya tengah mengalami masalah dalam rumah tangganya, hal ini biasanya dikarenakan kesibukan di tempat bekerja sehingga mengurangi perhatiannya terhadap anak dan istrinya. Beberapa pegawai yang lainnya ada yang mengalami gangguan kesehatan misalnya seperti sedang flu, demam, masuk angin, maag, dan atau beberapa gangguan kesehatan lainnya, sehingga terkadang membuat mereka izin untuk tidak masuk kerja. Meskipun demikian masalah-masalah yang sering ditimbulkan oleh *Stress Off the Job* ini tidak banyak mengganggu konsentrasi mereka dalam mengerjakan tugas – tugas kedinasan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa variabel *Stress On the Job* dan *Stress Off the Job* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dibuktikan dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($19,159 > 3,1504$), sehingga sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Secara parsial kedua variabel tersebut (*Stress On the Job* dan *Stress Off the Job*) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur. Namun variabel X_1 (*Stress On the Job*) memberikan pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,761 lebih besar dibanding nilai t_{hitung} variabel X_2 (*Stress Off the Job*) sebesar 2,825.
3. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $R = 0,649$, angka ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat dari variabel *Stress On the Job* dan variabel *Stress Off the Job* terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur. Hal tersebut dikuatkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,402 yang berarti prestasi kerja diterangkan oleh *Stress On the Job* dan variabel *Stress Off the Job* sebesar 40,2 % dan sisahnya sebesar 59,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
4. Secara deskriptif kedua variabel tersebut mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena mempunyai nilai skor rata-rata di atas 3 atau termasuk dalam kategori cukup baik. Berarti bahwa semua variabel yang menunjang prestasi kerja pegawai umumnya telah terlaksana dengan baik.

SARAN

1. *Stress On the Job* berpengaruh terhadap prestasi kerja maka pihak instansi hendaknya melakukan upaya-upaya, seperti :
 - a. Memberikan beban kerja yang masih dalam batas kewajaran.
 - b. Membantu mencari solusi terhadap konflik – konflik yang terjadi antar pegawai.
 - c. Memberikan pekerjaan disertai tenggang waktu penyelesaiannya
 - d. Memberikan kualitas supervisi yang lebih baik.Begitu pula dengan *Stress Off the Job*:
 - a. Memberikan pinjaman melalui koperasi bagi pegawai guna membantu pegawai yang membutuhkan dana cepat.
 - b. Konflik masalah di luar pekerjaan yang dialami pegawai hendaknya mendapat perhatian dari instansi.
 - c. Memberikan kenyamanan pada pegawai dengan mengundang para pasangan pegawai dan acara dharma wanita di instansi, dengan harapan dapat meminimalisir dampak konflik rumah tangga yang tengah dialami pegawai.
 - d. Memberikan tunjangan atau jaminan kesehatan kepada pegawai.
2. *Stress On the Job* berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai, maka:
 - a. Pihak instansi tetap harus berupaya mencarikan solusi kepada para pegawainya yang tengah mengalami kesulitan keuangan jangan sampai memberikan dampak buruk pada prestasi kerjanya.
 - b. Pihak instansi hendaknya menciptakan suasana yang nyaman dalam lingkungan kerja sehingga para pegawai dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaan dan melupakan sejenak masalah yang mereka alami di luar sana.
 - c. Mengadakan acara untuk pegawai beserta keluarga pegawai sehingga tercipta rasa kebersamaan dan mengenyampingkan masalah rumah tangga untuk tetap berkonsentrasi dalam bekerja
 - d. Masalah kesehatan yang dialami pegawai jangan sampai memberikan dampak buruk bagi prestasi kerjanya.
3. Hendaknya pimpinan memberikan penekanan kepada pegawai untuk tetap meningkatkan prestasi kerja dan kepada setiap pegawai yang berprestasi diberikan peningkatan kesejahteraan, perhatian dan memberi tunjangan kesehatan bagi pegawai yang mengalami gangguan kesehatan sehingga *stress off the job* dapat di atasi.

Daftar Pustaka

- Aji Mahmud, 2007, Analisis Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan, Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Kartanegara, Tesis yang tidak dipublikasikan.
- Alwi, Syarifuddin, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.

- Amstrong, Michael, 2002, *Human Resources Management*, Kegan Page Limited Pentoville Road, London.
- Anoraga, Pandji, 2001, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Amin, Muhammad, 2009, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan di Kota Bontang*, Tesis yang tidak dipublikasikan.
- Arikunto, S., 2005, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Cardoso, Gomez, Faustino, 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia, Terjemahan*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Dadang Hawari, 2001, *Manajemen Sters Cemas dan Depresi*, Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia, Jakarta.
- Handoko, Hani T., 2002, *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia, Edisi kedua BPFE, Yogyakarta*.
- Hasibuan, Malayu, SP., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, Donelly Gibson, 2002, *Fundamental of management*, Printed in Teh United Of State America.
- Jainudin, 2009, *Analisis Faktor – Faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian keuangan Sekretariat Kutai Timur*, Tesis yanmg tidak dipublikasikan.
- Leslie W. Rue and Lyod Byer, 2002, *Management Skill and apply Application*, Richard D. Irwin.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, BPFE Yogyakarta.
- Mantong, Daud, 2000, *Pengaruh Stres terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Sekretariat Wilayah Daerah Propinsi Kalimantan Timur*, Tesis yang tidak dipublikasikan.
- Robin Stephen P dan Timothy A. Judge, 2008, *Prilaku Organisasi*, Edisi 12 (terjemahan Abdul Rosyid) Salemba Empat, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2003, *manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Suprihanto, Jhon, 2002, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.

_____ 2003 ,*Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.

Sulianto, 2005, Ianalisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran, *Ghalia Indonesia, Bogor*.

Supranto, J., 2001, *Statistik Teori dan Aplikasi*, edisi IX, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta

Suprihanto, dkk., 2003, *Prilaku Organisasi*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.

Usman Husaini dan Akbar, 2003, *Pengantar Statistika*, Bumi Aksara, Jakarta.

Winarti M., 2001, *Pengaruh Stres terhadap prestasi kerja karyawan pada Badan Pengendali Dampak Lingkungan Daerah Propinsi Kalimantan Timur*, Tesis yang Tidak dipublikasikan