ANALISIS PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN, FAKTOR ORGANISASI DAN FAKTOR INDIVIDU TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, PERTAMBANGAN DAN ENERGI KOTA KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Oleh:

DICKY ACHMAD DAHLAN
NPM: 11.1.02.02.0023

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2016

Skripsi Oleh:

DICKY ACHMAD DAHLAN
NPM: 11.1.02.02.0023

Judul:

ANALISIS PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN, FAKTOR ORGANISASI DAN FAKTOR INDIVIDU TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, PERTAMBANGAN DAN ENERGI KOTA KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian / Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal: 30 November 2015

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. Subagyo	**Ismayantika Dyah Puspasari, S.E. M.B.A.**
NIDN. 0717066601	NIDN.

ii

Skirpsi oleh:

DICKY ACHMAD DAHLAN
NPM: 11.1.02.02.0023

Judul:

ANALISIS PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN, FAKTOR ORGANISASI DAN FAKTOR INDIVIDU TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, PERTAMBANGAN DAN ENERGI KOTA KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian / Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen FE UNP Kediri
Pada tanggal: 07 Januari 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Subagyo
2. Penguji I : Drs. Ec. Ichsannudin, M.M.
3. Penguji II : Ismayantika Dyah Puspasari, S.E. M.B.A.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo
NIDN. 0717066601

iii

ANALISIS PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN, FAKTOR ORGANISASI DAN FAKTOR INDIVIDU TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, PERTAMBANGAN DAN ENERGI KOTA KEDIRI

Oleh :
Dicky Achmad Dahlan
dicky.achmaddahlan.yahoo.com
11.1.02.02.0023
Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
Dr. Subagyo dan Ismayantika Dyah Puspasari, S.E. M.B.A.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Perkembangan ekonomi yang cepat, perampingan perusahaan, PHK, merger dan bangkrutnya beberapa perusahaan sebagai akibat dari krisis yang berkepanjangan telah menimbulkan dampak yang sangat merugikan bagi ribuan bahkan jutaan tenaga kerja. Mereka harus rela dipindahkan kebagian yang sangat tidak mereka kuasai dan tidak tahu berapa lama lagi mereka akan dapat bertahan atau dipekerjakan. Para pekerja di setiap level mengalami tekanan dan ketidakpastian. Situasi inilah yang seringkali memicu terjadinya stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor lingkungan, organisasional dan individual terhadap stres kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Pertambangan dan Energi Kota Kediri secara parsial dan simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Disperindag Kota Kediri sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t dan uji F.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, ada pengaruh yang signifikan antara faktor lingkungan (X1), faktor organisasi (X2) dan faktor individu (X3) secara parsial maupun simultan terhadap stres kerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Pertambangan dan Energi Kota Kediri. Keberhasilan perusahaan bisa dicapai secara optimal apabila sumber daya manusia memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaanya. Apabila dalam suatu pekerjaan terdapat kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan, tuntutan dan kepribadian pegawai dengan pekerjaannya, maka akan mengakibatkan terjadinya penurunan stres kerja bagi pegawai yang bersangkutan. Sehingga faktor utama untuk memicu penurunan stres kerja adalah adanya kesesuaian antara pekerjaan yang di kerjakan oleh para pegawai.

Kata kunci : Faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individu, dan stres kerja pegawai.

I. LATAR BELAKANG

Perkembangan ekonomi yang cepat, perampingan perusahaan, PHK, merger dan bangkrutnya beberapa perusahaan sebagai akibat dari krisis yang berkepanjangan telah menimbulkan dampak yang sangat merugikan bagi ribuan bahkan jutaan tenaga kerja. Stres dalam pekerjaan

merupakan sebuah konsep penting dalam kaitanya dengan perilaku organisasi. Stres dapat ditimbulkan dari semakin banyaknya tantangan yang dihadapi seperti lingkungan kerja, karakteristik persaingan yang semakin tinggi, tidak dapat memanfaatkan waktu secara maksimal, factor – factor yang tidak terkontrol, tidak cukupnya ruang untuk bekerja, perkembangan teknologi informasi yang terus menerus, tuntutan permintaan yang berlebihan dari stakeholders (Hall dan Savery, 1986; Nasurdin et. al, 2005).

Robbins (2006) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara stres dengan kinerja. Pada tahapan tertentu stres akan meningkatkan kinerja karyawan, namun dengan semakin tinggi tingkatan stres akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawainnya.

II. METODE

Stres Kerja

Pengertian Stres Kerja menurut Mangkunegara (2008 : 157) :

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari *symptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Hariyono dkk (2009 : 12) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis dan mengganggu seseorang dalam pekerjaannya. Jadi stres dapat dikelola atau dikurangi dengan aktif dalam kegiatan organisasi atau perusahaan.

Faktor Lingkungan

Sedarmayanti (2009 : 2) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Faktor Organisasi

Secara umum, pengertian organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah sistem yang terdiri dari sekumpulan individu terhadap pembagian kerja kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah

diciptakan secara sistematis dan struktural. Dalam organisasi terdapat beberapa batasan yang dapat ditunjukkan pada sebuah organisasi tersebut. Selain itu pengertian organisasi dapat diartikan sebagai tempat orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terorganisasi, terencana, terkendali dan terpimpin dalam memanfaatkan sumber daya yang digunakan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Faktor Individu

Faktor individu mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor - faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan Robbin (2003 : 794 – 798):

a. Faktor Persoalan Keluarga
b. Masalah Ekonomi
c. Kepribadian
d. Pengetahuan

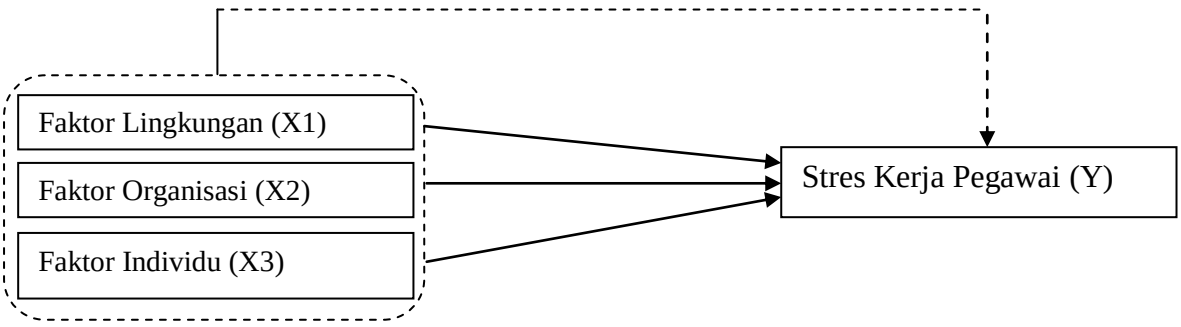
Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dari penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang pernah penulis baca yaitu sebagai berikut:

1. Eka Pratiwi dkk (2012), Hubungan Organisasional, Individual, Lingkungan terhadap Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Fatimah Paku Kec. Makale Kab. Tana Toraja.
2. Harlen Saragih dkk (2008), Pengaruh Karakteristik Organisasional dan Individual terhadap Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Porsea.
3. Rumaningsih (2011), Pengaruh Faktor Organisasional pada Stres Kerja Para Perawat dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Pemoderasi.
4. Danur Mega Pratiwi dkk (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Divisi CRM).

Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan dari landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar:



Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan variabel – variabel yang diteliti maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasi atau korelasional. Sedangkan pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang akan dianalisis dalam penelitian ini berbentuk angka.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Pertambangan, dan Energi (Disperindag), Jalan Penanggungan No. 7 Kota Kediri. Adapun waktu penelitian dilakukan dari bulan Februari - Oktober 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Disperindag pada Tahun 2015 dengan jumlah 50 orang pegawai, sedangkan sampel pada penelitian ini yaitu seluruh populasi yaitu sebanyak 50 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuisioner dan wawancara, sedangkan untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini diukur dengan menggunakan metode skala *Likert* (*Likert's Summated Ratings*).

Validitas Instrumen

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan
2. Studi Lapangan
   a. Kuisioner
   b. Wawancara

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif
2. Analisis Kuantitatif
   a. Uji Asumsi Klasik
      1). Uji Normalitas

2). Uji Multikolinearitas
3). Uji Autokorelasi
4). Uji Heteroskedastisitas

b. Analisis Regresi Linier Berganda

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

d. Uji Hipotesis
1). Uji t – Tes (Parsial)
2). Uji F – Tes (Simultan)

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Tugas pokok dan fungsi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Pertambangan dan Energi adalah unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang perindustrian, perdagangan, pertambangan, dan energi. Serta para karyawannya dipimpin oleh seorang kepala dinas yang dalam melaksanakan tugasnnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Karakteristik Responden

Kuisioner yang disebarkan sebanyak 50 eksemplar. Krakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Pengelompokan responden dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian.

Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian bertujuan untuk menjelaskan secara deskriptif mengenai variabel terikat yaitu stres kerja (Y) dan variabel bebas yaitu faktor lingkungan (X1), faktor organisasi (X2) dan faktor individu (X3).

Uji Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan:

1. Uji Validitas dan
2. Uji Reliabilitas

Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas, dapat diketahui bahwa dari data yang ada variabel tersebut menggambarkan garis regresi linier, karena titik – titik terletak mendekati atau sekitar garis lurus.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas dapat diketahui

bahwa seluruh variabel independen mempunyai nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari batas maksimal 10 atau nilai toleransi lebih dari 0,1.

c. Uji Autokorelasi

Berdasarkan uji autokorelasi dapat diketahui bahwa **Du < Dw < 4 - Dn**, nilai Durbin Watson (dw) yang dihasilkan adalah 1.755. Nilai Du = 1,67 sehingga 4 – Du = 4 – 1,67 = 2,33.

d. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukan tidak terdapat pola yang jelas dari titik – titik tersebut.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis data dari tabel 4.13 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = a + b1 . X1 + b2 . X2 + b3 . X3 + e

= 2,309 + 0,360 X1 + 0,300 X2 + 0,279 X

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan uji koefisien determinasi diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah 0,548. Hal ini menunjukkan bahwa variable faktor lingkungan kerja, faktor organisasi, dan faktor individu mampu menerangkan variabel stres kerja sebesar 54,8%, dan sisanya 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t – Test

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individu dalam menerangkan variasi variabel terikat.

b. Uji F – Test

Dapat diketahui F hitung sebesar 20,811 dengan signifikansi 0,000 < 0,05.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian ini secara umum dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan perhitungan di atas menunjukan Ho di tolak dan Ha di terima atau dengan kata lain secara simultan faktor lingkungan (X1), faktor organisasi (X2), dan faktor individu (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stres kerja pegawai (Y).

Kesimpulan, Implikasi dan Saran

1. Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini secara umum dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh bersama – sama atau secara simultan faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Disperindag Kota Kediri.

2. Implikasi

a. Implikasi Teoritis

Penanganan adanya stres kerja pegawai sangat penting bagi perusahaan karena apabila karyawan mengalami stres kerja yang berlebihan hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja mereka yang menurun.

b. Implikasi Praktis

Penanganan terhadap faktor lingkungan, organisasi dan individu yang baik perlu dilakukan agar tidak terjadi adannya stres kerja para pegawai.

3. Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan pembelajaran dan memperluas wawasan, serta dapat memberikan semangat dan acuan bagi pimpinan untuk meningkatkan mutu dan kualitas kinerja para pegawai.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Hariyono, Widodo, dkk. 2009. *Hubungan antara beban kerja, stres kerja dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat dirumah sakit islam Yogyakarta PDHI kota Yogyakarta, Jurnal Kesmas Vol 3, No 3.* Yogyakarta : Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nasurdinet al. 2005. *Examining a Model of Entrepreneuria Intentions among Malaysians Using SEM Procedure, European Journal of Scientific Research, Vol.33(2), pp.365 – 373.*

Robbins, S.P. (2003). *Organizational behavior* (10th ed.). New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.

Robbins, Stephen. P. 2006.*Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia.* Klaten: PT INTAN SEJATI.

Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.