

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN SINJAI**

**Disusun Dan Diusulkan Oleh:**

**SISKADILLAH**

**Nomor Stambuk: 10561 04879 14**



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2019**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN SINJAI**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat Memeperoleh Gelar**

**Sarjana Ilmu Administrasi Negara**

**Disusun Dan Diajukan Oleh:**

**SISKADILLAH**

**Nomor Stambuk: 10561 04879 14**

**Kepada**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2019**

## PERSETUJUAN

**Judul Skripsi Penelitian** : **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN SINJAI**

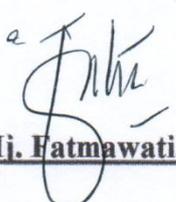
**Nama Mahasiswa** : **SISKADILLAH**

**Nomor Stambuk** : **105610487914**

**Program Studi** : **Ilmu Administrasi Negara**

**Menyetujui :**

**Pembimbing I**

  
**Dr. Hj. Fatmawati, M.Si**

**Pembimbing II**

  
**Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, M.Si**

**Mengetahui**

  
**Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Unismuh Makassar**  
  
**Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si.**

**Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fisipol Unismuh Makassar**

  
**Nasrul Haq, S.Sos., M.PA**

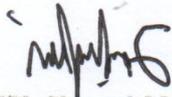
## PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/Undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan Nomor : 0007/FSP/A.I-VIII/II/40/2019, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana ( S.1 ) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Sabtu tanggal 09 Februari 2019.

## TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si



Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si

Penguji

1. Dr. Hj. Fatmawati, M.Si
2. Dr. Anwar Parawangi, M.Si
3. Dra. Hj. Juliati Saleh, M.Si
4. Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, M.Si



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

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Siskadillah

Nomor Stambuk : 10561 04879 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 02 Oktober 2018

Yang Menyatakan,



Siskadillah

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai (Dibimbing oleh Fatmawati dan Hafiz Elfiansya Parawu)**

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai. Stres kerja merupakan segala sesuatu yang dialami oleh tiap individu yang dimana mereka ada ketidakseimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi pegawai, orang yang mengalami stres kerja menjadi nervous sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang mana semua data diperoleh melalui observasi, wawancara dan kuesioner yang kemudian di jelaskan secara deskriptif kuantitatif, sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak dua puluh lima orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang dirasakan oleh pegawai di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai tergantung dari pribadi yang bersangkutan, ada yang sudah merasa stres dalam menghadapi satu masalah dan ada yang mengatasinya dengan baik. Sedangkan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai sangat baik karena pegawai memiliki peran aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Adapun pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai rendah karena beban kerja pegawai di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai tidak terlalu berat.

**Kata Kunci: pengaruh, streskerja, kinerja**

## **KATA PENGANTAR**

Penulis mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai" dirampungkan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan akademis guna memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan, petunjuk, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, kepada segenap pihak yang telah membantu, penulis merasa sangat bersyukur dan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dengan rasa yang penuh hormat penulis ucapkan banyak-banyak terimah kasih kepada Ibu Dr. Hj. Fatmawati, M.Siselaku pembimbing I dan kepada Bapak Dr. HafidzElfiansyah, M.Siselaku pembimbing II penulis yang dengan penuh kebesaran dan kesabaran hati telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.
2. Ucapan terimah kasih tak lupa penulis ucapkan kepada Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya Ibu DR. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

3. Bapak Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara bapak Nasrul Haq,S.Sos.,MPA dan Ibu Nurbiah Tahir,S.Sos.,M.AP
4. Seluruh Dosen dan staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang banyak memberikan solusi dalam setiap kesulitan dan telah mendidik selama perkuliahan berlangsung.
5. Secara istimewa, penghargaan dan ucapan terima kasih yang tulus dan suci kepada Ayahanda tercinta Bahtiar Mahmud dan Ibunda tercinta Hafsa Jappa yang telah menjadi pelita bagi kehidupan penulis dan senantiasa merestui langkah penulis dengan doa, kasih sayang dan materi serta petuah untuk menyadarkan penulis pada semua esensi usaha.
6. Saudara-saudariku kak Surya dan kak Muhlis atas bantuan, doa dan dorongannya sehingga penulis dapat sukses dalam menempuh pendidikan.
7. Bapak Lukman Fattah, SE., MM selaku Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai dan Bapak Drs. Haeruddin selaku Sekretaris Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai beserta jajarannya yang tak bisa penulis sebut satu per satu telah menerima dan membantu penulis dalam penelitian ini.
8. Sahabat-sahabatku : Abdul Karim ST, Andi Rini Purnamasari,S.Sos, Tina, Fitria, Sunarti, Irmawati,S.Sos serta teman-teman kelas B Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik angkatan 2014 Universitas Muhammadiyah Makassar, penulis ucapkan terima kasih telah memberi ruang dan waktu untuk penulis berkeluh kesah. Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan bahwa tidak ada

manusia yang luput dari kesalahan, sebab manusia pada tempatnya kekhilafan dan lupa. Oleh karena itu, penulis senantiasa mengharapkan saran, tanggapan, dan kritikan, yang sifatnya membangun sehingga penulis dapat berkarya yang lebih baik lagi pada masa yang akan datang. Harapan dan do'a penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan kebahasaan. Amin ya Rabbal Alamin.

Makassar,02 Oktober 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN ILMIAH .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
A. Stres Kerja.....	7
1. Pengertian Stres Kerja.....	7
2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja .....	14
3. Sumber-Sumber Potensi Stres Kerja.....	15
4. Pengaruh Stres Kerja.....	23
5. Strategi Manajemen Stres Kerja .....	25
B. Kinerja Pegawai .....	29
1. Pengertian Kinerja Pegawai .....	28
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	31
3. Karakteristik Pegawai Memiliki Kinerja Yang Tinggi .....	32
4. Indikator Kinerja Pegawai.....	33
C. Hubungan Stres dengan Kinerja Pegawai .....	36
D. Kerangka Pemikiran.....	37

E. Defenisi Operasional Variabel.....	38
F. Hipotesis Penelitian .....	42
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
A. Metode dan Lokasi Penelitian.....	43
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	43
C. Populasi dan Sampel .....	44
D. Teknik Pengumpulan Data.....	44
E. Teknik Analisis Data .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
A. Gambaran Umum.....	49
B. Hasil Penelitian .....	77
C. Pembahasan.....	92
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>102</b>
A. Kesimpulan .....	102
B. Saran .....	102
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>104</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

### Daftar Gambar

1. Gambar2.1 Kerangka Pikir.....	37
2. Gambar 2.2 Definisi Operasional.....	40
3. Gambar 3.1 Kriteria Jawaban Responden.....	47
4. Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	50
5. Gambar 4.2Dimensi Tuntutan Tugas .....	78
6. Gambar 4.3 Dimensi Tuntutan Peran.....	79
7. Gambar 4.4 Dimensi Tuntutan antar Pribadi .....	80
8. Gambar 4.5 Dimensi Struktur Organisasi .....	81
9. Gambar 4.6. Dimensi Kepemimpinan Organisasi.....	82
10. Gambar 4.7. Dimensi Pemahaman Atas Tupoksi .....	84
11. Gambar4.8. Dimensi Inovasi.....	85
12. Gambar4.9. Dimensi Kecepatan Kerja.....	86
13. Gambar4.10. Dimensi Keakuratan Kerja .....	87
14. Gambar4.11. Dimensi Kerjasama .....	88
15. Gambar4.12. Variables Entered/Removed <sup>a</sup> .....	88
16. Gambar4.13. Model Summary .....	89
17. Gambar4.14. Anova <sup>a</sup> .....	89
18. Gambar4.15. Coefficients <sup>a</sup> .....	90

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

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 masyarakat dan pegawai khususnya disebut stres. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Robbins (2008:368) Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stress kerja merupakan masalah serius dalam pekerjaan. Berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan, baik kesulitan yang terjadi di luar pekerjaan, maupun kesulitan-kesulitan yang timbul dari berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan itu Hasibuan (2009: 121) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Sedangkan Mangkunegara (2005: 67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memerhatikan stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang

mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis pegawai. Penelitian Hariati (2012), dengan judul: “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo” hasil penelitian yaitu Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai yang baik/tinggi akan membantu instansi memperoleh keuntungan, sebaliknya jika kinerja pegawai turun dapat merugikan instansi/kantor. Oleh karenanya, diperlukan perhatian khusus agar kinerja pegawai terealisasi dengan baik dan tepat waktu antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan variabel stres dan kinerja pegawai. 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 membuat pegawai menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan pegawai 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. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat pegawai menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover). Adapun kantor Badan Pendapatan Daerah

Kabupaten Sinjai merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang merupakan unsur pelaksana tugas Bupati yang berada dibawah dan bertanggung jawab Kepala Bupati melalui Sekretaris Daerah. Beratnya tugas Dinas Pendapatan Daerah menyebabkan para pegawai pada dinas tersebut harus memiliki profesionalitas dan kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil pengaduan dari salah satu pegawai dikantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai bahwa mereka sangat terbebani, karena pegawai merasa tertekan dengan tugas yang semakin bertambah, pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan tepat waktu serta adanya tuntutan psikologis terhadap pekerjaan menyebabkan pegawai stres menghadapi pekerjaannya. Perasaan tertekan menjadikan pegawai tidak rasional, merasa cemas, tegang, dan tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan. Hal ini tentu berdampak pada pencapaian kinerja individu yang tidak maksimal (10 agustus 2018). Stres dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebagaimana hasil penelitian Tahir (2007), dengan judul: “Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa” bahwa: a. Terdapat pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Ada hubungan antara stres berdasarkan tiga faktor (faktor individual, organisasional, psikologis) dengan kinerja guru SLB.
- c. Hubungan positif dan signifikan antara stress kerja yang disebabkan oleh faktor individual terhadap kinerja guru SLB.

Oleh karena itu stres kerja perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah. Stres di tempat kerja

merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja. Para pekerja atau pegawai yang selalu disibukkan dengan deadline penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari.

Dari uraian singkat diatas, menunjukkan bahwa pengaruh stres memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga menjadi tema yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Sehubungan dengan hal ini, maka dalam penulisan proposal penelitian ini mengambil judul : “ **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai** ”.

#### **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut permasalahan yang ingin diteliti yaitu,

1. Seberapa tinggi tingkat stres kerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai?
2. Seberapa baik kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai?
3. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui tingkat stres kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

2. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.
3. Untuk mengetahui besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini ada 2 (dua), yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Bermanfaat guna menghasilkan konsep dalam pengembangan ilmu tentang pengaruh stres kerja dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bermanfaat bagi para pengambil kebijakan di bidang pendidikan, khususnya bagi Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, sebagai bahan evaluasi dalam mengambil kebijakan terkait dengan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Bermanfaat bagi para pegawai, khususnya bagi pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, sebagai bahan masukan dan referensi untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugas di kantor.

- c. Bermanfaat bagi para peneliti lainnya yang ingin mengembangkan penelitian ini untuk menemukan model pendekatan peningkatan kinerja yang lebih baik.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Konsep, Defenisi dan Teori**

##### **1. Teori Perilaku Organisasi**

Perilaku Organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi). Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi.

Robbins dan Judge (2008: 11) menyatakan bahwa perilaku organisasi (*organizational behavior*) adalah sebuah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi. Sedangkan Thoha (2005: 5) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu.

Perilaku organisasi, sesungguhnya terbentuk dari perilaku-perilaku individu yang terdapat dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu pengkajian masalah perilaku organisasi jelas akan meliputi atau menyangkut pembahasan mengenai perilaku individu. Dalam kaitan ini, aspek-aspek yang menjadi unsur-unsur komponen atau sub sistem dari ilmu perilaku organisasi antara lain adalah motivasi, kepemimpinan, stres atau konflik, pembinaan karir, masalah sistem imbalan, hubungan komunikasi, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan,

produktifitas atau kinerja (*performance*), kepuasan, pembinaan dan pengembangan organisasi dan sebagainya.

Atas dasar kebutuhan hidup individu mulai bekerja, dengan semakin besarnya tekanan atas kebutuhan hidup memberikan dampak buruk bagi individu tersebut yaitu berupa stres. Stres juga bisa berasal dari mana saja, baik dari individual ataupun akibat faktor eksternal. Dalam hubungannya stres dengan organisasi/perusahaan (tempat kerja), stres ditempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja.

## **B. Konsep Stres Kerja**

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada yang membebani. Stres adalah suatu tanggapan adaptif dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi stressor individu dan stressor organisasi, yaitu sebagai berikut :

#### **a. Stressor Individu**

Stressor Individu meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.

## b. Stressor Organisasi

### 1) Faktor fisik dan pekerjaan

Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan ventilasi).

### 2) Faktor sosial dan organisasi

Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Stres adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Secara sederhana stres merupakan suatu tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2001). Sejalan dengan pendapat tersebut, (Siagian, 2004) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Baker dkk (Jacinta, 2002) stres yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja sistem kekebalan tubuh. Para peneliti ini juga menyimpulkan bahwa stres akan menurunkan daya tahan tubuh terhadap serangan penyakit dengan cara menurunkan jumlah *fighting disease cells*. A. Baum (Yusuf, 2004:96) mengartikan stres sebagai “pengalaman emosional yang negatif yang disertai

perubahan-perubahan biokimia, fisik, kognitif, dan tingkah laku yang diarahkan untuk mengubah peristiwa stres tersebut atau mengakomodasi dampak-dampaknya”. Sasono (2004:6), mengemukakan bahwa stres muncul dalam sejumlah cara yang dikelompokkan dalam tiga kategori umum, yaitu:

#### 1. Gejala Fisiologis.

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan tekanan jantung.

#### 2. Gejala Psikologis.

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan tetapi stres juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lainnya seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.

#### 3. Gejala Perilaku.

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktifitas, absensi, tingkat keluarnya karyawan juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok, gelisah, dan gangguan tidur.

Tahapan stres menurut Robert J. Van Amberg (1979) sebagaimana dikemukakan oleh Hawari (Sunaryo, 2002:219) sebagai berikut:

##### 1. Stres tahap pertama (paling ringan)

Stres tahap pertama (paling ringan) yaitu stres yang disertai perasaan nafsu bekerja yang besar dan berlebihan, mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa memperhitungkan tenaga yang dimiliki, dan penglihatan yang tajam.

## 2. Stres tahap kedua

Stres tahap kedua yaitu stres yang disertai keluhan, seperti bangun pagi tidak segar atau letih, lekas capek pada saat menjelang sore, lekas lelah sesudah makan, tidak dapat rileks, lambung atau perut tidak nyaman (*bowel discomfort*), jantung berdebar, otot tengkuk dan punggung tegang. Hal tersebut karena cadangan tenaga tidak memadai.

## 3. Stres tahap ketiga

Stres tahap ketiga yaitu tahapan stres dengan keluhan seperti defekasi tidak teratur (kadang-kadang diare), otot semakin tegang, emosional, insomnia, mudah terjaga dan sulit tidur kembali (*middle insomnia*), bangun terlalu pagi dan sulit untuk tidur kembali (*late insomnia*), koordinasi tubuh terganggu dan mudah jatuh pingsan.

## 4. Stres tahap keempat

Stres tahap keempat yaitu tahapan stres dengan keluhan seperti tidak mampu bekerja sepanjang hari (*loyo*), aktivitas pekerjaan terasa sulit dan menjenuhkan, respon tidak kuat, kegiatan rutin terganggu, gangguan pola tidur, sering menolak ajakan, konsentrasi dan daya ingat menurun serta timbul ketakutan dan kecemasan.

## 5. Stres tahap kelima

Stres tahap kelima yaitu tahapan stres yang ditandai dengan kelelahan fisik dan ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan yang sederhana dan ringan, gangguan pencernaan berat, meningkatkan rasa takut dan cemas, bingung dan panik.

## 6. Stres tahap keenam (paling berat)

Stres tahap keenam (paling berat) yaitu tahapan stres dengan tanda-tanda seperti jantung berdebar keras, sesak napas, badan gemetar, dingin dan banyak keluar keringat, loyo serta pingsan atau *collaps*.

Menurut Robbins (2008:368). Stres kerja merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan dihadapkan dengan tuntutan, hambatan, peluang, dan tantangan yang berbeda atau tidak sesuai dengan kondisi yang diharapkan hingga dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mentalnya, serta dapat berakibat baik maupun kurang baik bagi dirinya maupun lingkungan organisasinya. Stres kerja dapat ditandai dengan adanya penyimpangan perilaku di dalam organisasi. Oleh karena itu, keberadaan stres kerja harus disadari oleh karyawan dan instansi agar dapat diketahui apa yang membuat karyawan menjadi stres di lingkungan pekerjaannya. Ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan yang harus serba cepat dan tepat, konflik antar karyawan, terbatasnya bahan baku dan cuaca yang tidak mendukung akan menyebabkan stres kerja pada karyawan.

Gibson dkk (Septianto, 1996:339), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari

luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan tergantung dari pribadi yang bersangkutan, ada yang sudah merasa stres dalam menghadapi satu masalah dan ada yang mengatasinya dengan baik. Stres dapat menyebabkan dampak yang bertolak belakang, apabila stres yang dihadapi oleh karyawan masih dalam tingkat kewajaran, maka stres dapat menjadi suatu pendorong bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila tingkat stres yang dialami berada pada tingkat yang tinggi, stres menjadi suatu masalah yang harus segera diatasi oleh karyawan dan perusahaan atau organisasi agar kepuasan kerja tidak menurun sehingga tidak memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan, kantor-kantor, ataupun organisasi.

Dikalangan para pakar sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stress. Baron dan Greenberd (Mardiana, 2002:21) mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi di mana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat terjadi dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pekerja dan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya yang dapat terjadi pada semua kondisi pekerja.

## **2.Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja**

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

### **a. Konflik kerja**

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

### **b. Beban Kerja**

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

### **c. Waktu Kerja**

Karyawan selalu dituntut untuk segera menyelesaikan tugas pekerja sesuai dengan yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaannya karyawan merasa dikejar oleh waktu untuk mencapai targe kerja.

#### d. Sikap Pimpinan

Dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan yang bersifat stressfull, para karyawan bekerja lebih besar dalam memberikan pengarahan.

### **3.Sumber-Sumber Potensi Stres Kerja**

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

#### 1) Faktor Lingkungan

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

#### 2) Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres kerja. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas beban kerja yang berlebihan, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Faktor-faktor ini dapat dikategorikan pada tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi. Menurut Monday (2008:96) faktor-faktor keorganisasian meliputi budaya perusahaan, pekerjaan

seseorang, dan kondisi kerja. Budaya pekerjaan banyak berhubungan dengan stres. Di samping itu, persaingan didorong oleh sistem balas jasa organisasi untuk promosi, kenaikan bayaran, dan status juga bias menambah masalah. Sejumlah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dijalankan seseorang bias menyebabkan stres berlebihan. Beberapa pekerjaan diperdepsikan lebih oenuh stres dibandingkan yang lain karena karakteristik tugas yang harus dikerjakan serta tingkat tanggung jawab dan kontrol yang dimungkinkan oleh pekerjaan.

### 3) Faktor Individual

Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Namun pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat Melebihi dari pekerjaan. Maka kategori ini mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan.

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (Molan 2006: 796-797) yaitu:

#### 1. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

#### 2. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

#### 3. Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan.

#### 4. Struktur organisasi

Merupakan pengakuan organisasi akan adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi para anggota organisasi secara formal.

#### 5. Kepemimpinan organisasi

Memotivasi, memimpin, dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

Menurut Efendi (2007:115) penyebab stres kerja yaitu:

##### 1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja yang terlalu menekan (kebisingan, temperatur, udara yang lembab, penerangan di kantor yang kurang terang serta beban kerja yang tidak seimbang.

##### 2. Masalah Peran

Adanya pemisahan tugas dan fungsi dari masing-masing pegawai.

##### 3. Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal pegawai dengan atasan ataupun rekan kerja.

##### 4. Kesempatan pengembangan karir

Kesempatan pengembangan karir yaitu tersedia atau tidaknya kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karir dalam suatu organisasi atau perusahaan.

##### 5. Struktur Dan Ikim Organisasi

Adanya kejelasan dalam pembagian tugas dan wewenang dari masing-masing pegawai.

Penyebab stres yang bersumber dari luar, dibedakan menjadi stres yang bersumber dari dalam organisasi dan dari luar organisasi. Sumber stres yang

berasal dari individu itu sendiri, seperti; kepribadian, kebutuhan, nilai, tujuan, umur, dan kondisi kesehatan. Sedangkan faktor organisasi meliputi: kurangnya dukungan atasan, struktur organisasi yang terlalu birokratis, dan penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kondisi dan karakteristik bawahan. Sedangkan faktor di luar organisasi antara lain keadaan keluarga yang tidak harmonis, hubungan masyarakat yang kurang baik serta kondisi keuangannya.

Ashar Sunyoto (2001:381), mengelompokkan faktor-faktor penyebab stres dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut:

a. Faktor-faktor interinsik dalam pekerjaan

Meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik berupa bising, vibrasi (getaran), higene. Sedangkan tuntutan tugas mencakup:

1) Kerja shif atau kerja malam

Kerja shift merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik. Para pekerja pabrik shift lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi dan siang, dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan perut.

2) Beban kerja.

Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan peran yang tidak jelas meliputi :

a) Ketidakjelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan kerja).

- b) Kesamaran tentang tanggung jawab.
- c) Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
- d) Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
- e) Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.

3) Peran terhadap risiko dan bahaya.

Resiko dan bahaya dikaitkan dengan jabatan tertentu merupakan sumber stres. Makin besar kesadaran akan bahaya dalam pekerjaannya makin besar depresi dan kecemasan pada tenaga kerja.

b. Peran individu dalam organisasi.

Setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai yang diharapkan atasannya. Namun, tenaga kerja tidak selalu berhasil memainkan perannya sehingga timbul:

- 1) Konflik peran, yaitu konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan. Menurut Luthans (2006), seseorang akan mengalami konflik peran jika memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu bersamaan.

2) Ketaksaan peran

Ketaksaan peran dirasakan jika seseorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau tidak merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

### c. Pengembangan karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi :

- 1) Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya.
- 2) Peluang mengembangkan keterampilan yang baru.
- 3) Penyuluhan karir memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang dirasakan tidak sesuai yang secara umum disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara karir yang diharapkan dengan apa yang diperoleh selama ini atau juga tidak ada kejelasan perkembangan karir. Terbatasnya peluang karir tidak akan menimbulkan stres pada tenaga kerja yang tidak memiliki aspirasi karir.

### d. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksamaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

e. Struktur dan iklim organisasi.

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami.

f. Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu. Isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

g. Ciri individu

Stres ditentukan oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stres.

Meskipun stres dapat disebabkan oleh hanya satu stressor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi stressor. Sumber utama dari stres karyawan dibagi antara faktor-faktor yang bersifat organisasi dan lingkungan nonpekerjaan. (Keith, 1985:197)

Pegawai menanggapi stressor baik dengan stres positif (yang merangsang mereka) maupun dengan stres negatif (yang menurunkan usaha mereka). Akibatnya, ada konsekuensi yang konstruktif maupun yang destruktif bagi organisasi dan karyawan. Pengaruhnya bisa bersifat jangka pendek dan menurun dengan cepat, atau bisa berlangsung dalam jangka waktu yang lama. Oleh karena itu, untuk mengendalikan stres, biasanya organisasi mulai dengan mencari penyebab yang berhubungan dengan pekerjaan. (Keith, 1985:198)

Konflik dan ketaksaan (ambiguity) peran juga berkaitan dengan stres. Pada situasi seperti ini, orang memiliki harapan yang berbeda akan kegiatan seorang karyawan pada suatu pekerjaan, sehingga karyawan tidak tahu apa yang harus dia lakukan dan tidak dapat memenuhi semua harapan. Tambahan pula, pekerjaan sering kali diartikan secara dangkal, sehingga karyawan tidak memiliki model sebagai tempat bergantung.

Selanjutnya penyebab stres adalah perbedaan antara nilai perusahaan, organisasi, atau instansi dan nilai karyawan. Artinya, perbedaan ini mencabikcabik karyawan dengan tekanan mental pada waktu suatu upaya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan nilai instansi dan karyawan. Karyawan yang berorientasi pada prestasi juga dapat menimbulkan dorongan stres dengan menetapkan nilai dan tujuan mereka sendiri yang jauh melebihi apa yang sanggup mereka kerjakan dalam pekerjaan.

Beberapa pekerjaan menyebabkan lebih banyak stres dibanding yang lain. Orang yang berhadapan dengan tugas manual yang menuntut kecepatan atau yang dilakukan dalam lingkungan yang berbahaya diasosiasikan dengan stres yang

lebih besar. Bukti juga menunjukkan bahwa sumber stres berbeda menurut tingkat organisasi. Stressor manajerial mencakup tekanan akan kualitas, banyaknya rapat, dan tanggung jawab akan pekerjaan orang lain. Stressor yang lebih mungkin dihadapi para pekerja adalah status yang rendah, kekurangan sumber daya, permintaan akan volume kerja yang besar.

#### **4. Pengaruh Stres Kerja**

Sebuah perusahaan atau organisasi dapat dianalogikan sebagai tubuh manusia. Jika salah satu anggota tubuh itu terganggu, maka akan menghambat keseluruhan gerak, menyebabkan seluruh tubuh merasa sakit dan menyebabkan individunya tidak dapat berfungsi secara normal. Demikian juga jika banyak diantara karyawan di dalam organisasi mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu.

Stres dapat membantu atau merusak prestasi kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Suatu rangsangan sehat mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Pada titik ini stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja.

Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan

kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu mengambil keputusan, dan perilakunya menjadi tidak menentu. Akibat yang paling ekstrim adalah prestasi kerja menjadi nol; karyawan mengalami gangguan, menjadi sakit dan tidak kuat bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

Menurut Schuller (1999), stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa pengaruh negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

- 1) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
- 2) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
- 3) Menurunkan tingkat produktivitas.
- 4) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan tidak seimbang antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

Cox (Gibson, Ivancevich dan Donnelly 1996) mengidentifikasi lima kategori efek samping dari stres yang potensial, yaitu:

- 1) Subyektif (*subjective effects*)

Subyektif (*subjective effects*), meliputi: kekhawatiran/ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup dan kesepian.

## 2) Perilaku (*behavioral effects*)

Perilaku (*behavioral effects*), meliputi: mudah mendapat kecelakaan, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, dan kecanduan alkohol.

## 3) Kognitif (*cognitive effects*)

Kognitif (*cognitive effects*), meliputi: ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, dan hambatan mental.

## 4) Fisiologis (*physiological effects*)

Fisiologis (*physiological effects*), meliputi: kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, bola mata melebar, panas, dan dingin.

## 5) Organisasi (*organizational effects*)

Organisasi (*organizational effects*), meliputi: angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

## **5. Strategi Manajemen Stres Kerja**

### a. Pendekatan Stres Kerja

Mangkunegara (2005), ada empat pendekatan terhadap stres kerja, yaitu:

#### 1) Pendekatan Dukungan Sosial (*Social Support*)

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan, misalnya bermain game dan lelucon.

## 2) Pendekatan *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

## 3) Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinyu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

## 4) Pendekatan Meditasi

Pendekatan ini dilakukan melalui penenangan pikiran, dzikir, tafakur kepada Allah SWT, shalat Tahajud, dan olahraga pernapasan (yoga, mahatma, dan kalimasada).

### b. Mengatasi Stres

Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada tiga pola dalam mengatasi stres menurut Mangkunegara (2005), yaitu:

#### 1) Pola sehat

Pola sehat adalah menghadapi stres yang terbaik, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu

merasa ada sesuatu yang menekan meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

## 2) Pola Harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelolah waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Ia pun selalu menghindari tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan yang penuh. Dengan demikian akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.

## 3) Pola Patologis

Pola patologis adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun social-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelolah tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah yang buruk.

Secara individu, ada beberapa hal yang bisa dilakukan staf untuk mengendalikan stres di tempat kerja. Cara tersebut diantaranya adalah dengan menerapkan manajemen waktu, secara rutin melakukan latihan fisik dan mental

seperti olahraga dan relaksasi, serta membina jejaring sosial yang luas. Sedangkan secara organisasi, ada lima strategi yang bisa dilakukan perusahaan untuk membantu karyawan menangani stres di tempat kerja. Ke lima strategi itu adalah: menghilangkan stressor atau pemicu stres, menjauhkan karyawan dari stressor, mengubah persepsi karyawan terhadap stressor, mengendalikan konsekuensi dari stres, dan menyediakan dukungan sosial bagi karyawan yang menghadapi stres.

Minimal ada dua pilihan yang dapat diambil dalam menghadapi stres: *to fight or flight*. Melawan atau menghindar. Pekerja pemenang adalah mereka yang tidak hanya mampu melawan, tetapi juga mampu mengelolah stres di tempat kerja dan menjadikannya sebagai suatu tantangan untuk menghasilkan yang lebih tinggi.

Jere Yaters (Jacinta, 2002), menyatakan bahwa stres kerja sekecil apapun juga harus ditangani dengan segera. Ada delapan aturan main yang harus diikuti dalam mengatasi stres yaitu:

- 1) Pertahankan kesehatan tubuh anda sebaik mungkin, usahakan berbagai cara agar anda tidak jatuh sakit.
- 2) Terimalah diri anda apa adanya, segala kekurangan dan kelebihan, kegagalan maupun keberhasilan sebagai bagian dari kehidupan anda.
- 3) Tetaplah memelihara hubungan persahabatan yang indah dengan seseorang yang anda anggap paling bisa diajak curhat.
- 4) Lakukan tindakan positif dan konstruktif dalam mengatasi sumber stres anda di dalam pekerjaan, misalnya segera mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan.

- 5) Tetaplah memelihara hubungan sosial dengan orang-orang di luar lingkungan pekerjaan anda, misalnya dengan tetangga atau kerabat dekat.
- 6) Berusahalah mempertahankan aktivitas yang kreatif di luar pekerjaan, misalnya berolahraga atau berekreasi.
- 7) Melibatkan diri dalam pekerjaan-pekerjaan yang berguna, misalnya kegiatan sosial dan keagamaan.
- 8) Gunakanlah metode analisa yang cukup ilmiah dan rasional dalam melihat atau menganalisa masalah stres kerja anda.

### **C. Konsep Kinerja Pegawai**

#### **1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Defenisi Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggotanya atau pegawainya tidak maksimal. Menurut Siagian (2007:227), mendefenisikan kinerja merupakan suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Bernardin dan Rusel (Sutrisno, 2009:150), memberikan definisi tentang kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada

pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya.

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi kinerja seseorang secara periodik. Proses penilaian kinerja ditujukan untuk memahami kinerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu sendiri terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi (Sutrisno, 2009: 153). Penilaian atau pengukuran kinerja adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas (Bastian, 2006:275). Kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian semua hak dan kewajiban dengan menggunakan sumber daya yang ada dan dapat dinilai dengan uang yang dapat dijadikan kekayaan daerah dalam periode tertentu.

Berbagai pendapat diatas dapat digambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Moorhead dan Chung dalam Sugiyono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*),

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.

b. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of work*),

Merupakan seberapa besaryabeban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

c. Pengetahuan pekerjaan (*job knowlwdge*),

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan backgroundpendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d. Kerjasama Tim (*Teamwork*),

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertical ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin

suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e. *Kreatifitas (Creativity)*,

Merupakan kemampuan seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

f. *Inovasi (Inovation)*,

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

g. *Inisiatif (Inisiative)*,

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

### **3. Karakteristik Pegawai yang memiliki Kinerja Yang Tinggi**

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

a. *Berorientasi Pada Prestasi*

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

b. Percaya Diri

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

c. Pengendalian Diri

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

d. Kompetensi

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

e. Persisten

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

#### **4. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Keban (Pasolong 2010:184) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini. Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

a. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

c. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

d. Keakuratan kerja

Keakuratan kerja tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

e. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bias menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Selain pendapat para ahli, pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Indikator tersebut adalah:

- 1) Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab.

- 2) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tanggungjawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani mengambil resiko atas kepuusan yang telah diambil.
- 4) Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- 5) Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
- 6) Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.
- 7) Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
- 8) Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

Menurut Sulistiyani (2009: 85) ada 3 hal yang dapat dijadikan indikator kinerja pegawai antara lain:

- 1) Kualitas, menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktifitas.
- 3) Sikap karyawan, yaitu perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

### **C. Pengaruh Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Stres dapat membantu atau merusak prestasi kerja tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja (Janiarti, 2007:23). Selanjutnya bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun karena stres sangat mengganggu pelaksanaan kerja tergantung seberapa besar tingkat stres. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung meningkat karena stres membantu pegawai untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stressudah mencapai puncak yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian pegawai, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stres terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan tugas pegawai.

Hal ini pegawai kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan-keputusan dan prilakunya tidak teratur. Stres kerja merupakan segala sesuatu yang dialami oleh tiap individu yang dimana mereka ada ketidakseimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami stres kerja menjadi nervous sehingga akan berdampak pada kinerja keuangan yang mereka kerjakan.

Adapun hasil penelitian terdahulu yaitu:

1. Penelitian Tahir (2007), dengan judul: “Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa”

Hasil penelitian yang diperoleh:

- a. Terdapat pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja pegawai.
  - b. Ada hubungan antara stres berdasarkan tiga faktor (faktor individual, organisasional, psikologis) dengan kinerja guru SLB.
  - c. Hubungan positif dan signifikan antara stress kerja yang disebabkan oleh faktor individual terhadap kinerja guru SLB.
2. Penelitian Hariati (2012), dengan judul: “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo” hasil penelitian yaitu Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai.

#### **D. Kerangka Pemikiran**

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang pegawai mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja pegawai pada tingkat stres yang tinggi namun, pada tingkat tertentu dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Indikator stres kerja pegawai menggunakan teori yang dikemukakan oleh Robbins, (2006: 796-797), meliputi: (1) Tuntutan tugas; (2) Tuntutan peran; (3) Tuntutan antar pribadi; (4) Struktur organisasi; (5) Kepemimpinan organisasi. Stres kerja pegawai dalam penelitian ini adalah stres kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai. Kinerja pegawai merupakan hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja pegawai berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Fadel (2009: 195), meliputi: (1) Pemahaman atas tupoksi; (2) Inovasi; (3) Kecepatan kerja; (4) Keakuratan kerja; (5) Kerjasama. Kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

Berdasarkan penjelasan mengenai stres kerja dan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, maka dibuatlah sebuah kerangka berpikir penelitian, sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

## **E. Defenisi Operasional Variabel**

Untuk memudahkan arah penelitian ini, definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Variabel Stres Kerja (Variabel Independent)**

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketikseimbangan antara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses pikir dan kondisi pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, dengan indikator:

#### **a. Tuntutan tugas**

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan kerja fisik di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai. Kondisi kerja adalah kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Tata kerja merupakan cara melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan berhasil guna atau bisa mencapai tingkat efisien yang maksimal. Kerja fisik adalah salah satu cara yang dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan.

#### **b. Tuntutan peran**

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

c. Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

d. Struktur organisasi

Merupakan pengakuan organisasi akan adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi para anggota organisasi secara formal di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

e. Kepemimpinan organisasi

Merupakan sebuah proses dimana seseorang pemimpin memengaruhi dan memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

2. Variabel Kinerja Pegawai (Variabel Dependent)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

a. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

b. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

c. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

d. Keakuratan kerja

Keakuratan kerja tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan uang di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

e. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bias menerima dan menghargai pendapat orang lain di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Pertanyaan
1.	Stres Kerja (X)	Robbins (2008:368) Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang	1. Tuntutan Tugas	1. Sarana dan prasarana di kantor ini sudah tersedia dengan memadai 2. Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi. 3. Banyaknya tugas yang diberikan di kantor.
			2. Tuntutan Peran	1. Adanya pemisahan tugas dan fungsi dari masing-masing pegawai di kantor 2. Peran yang saya terima di kantor ini sering bertentangan satu sama lain.

		mempengaruhi dirinya.		3. pekerjaan yang melampaui batas jam kerja di kantor
			3. Tuntutan Antar Pribadi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kerja dikantor.</li> <li>2. tuntutan dalam menjalankan pekerjaan dan tidak sabaran untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dikantor.</li> <li>3. Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas di kantor</li> </ol>
			4. Struktur Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir</li> <li>2. Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja.</li> <li>3. kejelasan tugas dan fungsi masing-masing pegawai</li> </ol>
			5. Kepemimpinan Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kejelasan tugas dan fungsi masing-masing pegawai</li> <li>2. Adanya penjelasan dari pimpinan mengenai tugas dan fungsi pegawai</li> <li>3. Sikap pimpinan dan tekanankerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif.</li> </ol>
2.	Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Siagian (2007:227), mendefenisikan kinerja merupakan suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara	1. Pemahaman atas Tupoksi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Setiap pegawai di kantor ini memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing.</li> <li>2. setiap pegawai di kantor harus memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.</li> <li>3. Pegawai bersedia melaksanakan tugas tambahan disamping tugas pokok sehari hari</li> </ol>
			2. Inovasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan menghasilkan ide-ide atau gagasan baru dalam pekerjaan.</li> <li>2. Memiliki kreatifitas kerja yang baik.</li> <li>3. Suasana kerja yang penuh kekeluargaan mendorong anda untuk giat melaksanakan pekerjaan.</li> </ol>
			3. Kecepatan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat sesuai dengan prosedur kerja yang ada.</li> <li>2. Tidak sering menunda pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya.</li> <li>3. Menunjukkan semangat atau berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin.</li> </ol>

		rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.	4. Keakuratan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar.</li> <li>2. Meneliti ulang setiap pekerjaan yang telah diselesaikan.</li> <li>3. Selalu menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan bukan untuk bersantai-santai</li> </ol>
			5. Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan yang telah ditetapkan.</li> <li>2. Kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diamanahkan.</li> <li>3. Saling mengingatkan antar teman untuk mendorong bekerja dengan lebih baik.</li> </ol>

Gambar 2.2. Definisi Operasional Variabel

#### F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empirik. Berdasarkan latar belakang pokok dan rumusan masalah yang ada maka peneliti menetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh Antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

H1 : Ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Waktu penelitian ini dilakukan mulai tanggal 07 September s/d 07 November 2018 dan lokasi penelitiandi Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjaiyang beralamat di Jalan Bulo-bulo Barat, Biringere, Sinjai Utara Kabupaten Sinjai.

#### **B. Jenis dan Tipe Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di BadanPendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, sekaligus pula guna menguji teori-teori terkait stres kerja dan kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini.

Adapun jenis penelitian ini berdasarkan tujuannya termasuk jenis penelitian terapan (*applied research*) kerna bertujuan untuk menerapkan dan mengevaluasi kemampuan teori-teori terkait stres kerja dan kinerja pegawai guna memecahkan masalah-masalah praktis yang terdapat di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

Adapun jenis penelitian ini berdasarkan tingkat kealamiahn (*natural/setting*) obyek yang diteliti termasuk jenis penelitian survey karena peneliti mendapatkan data dari tempat yang alamiah diBadan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai dengan melakukan perlakuan berupa pemberian kuesioner dalam pengumpulan data penelitian.

### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi di dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai yang berjumlah sekitar 25 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai pada bidang Sekretariat dan Bidang Penerimaan dan Pengelolaan Pajak Daerah yang berjumlah 25 orang. Untuk itu teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Observasi**

Observasi yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah observasi nonpartisipan, dimana peneliti tidak terlihat langsung dalam kegiatan sehari-hari pada lokasi penelitian di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai. Peneliti hanya mencatat, menganalisis, dan membuat kesimpulan tentang perilaku pegawai di lokasi penelitian tersebut.

Peneliti juga melakukan observasi terstruktur dalam penelitian ini, dimana observasi yang dilakukan secara sistematis terkait hal yang akan diamati, serta waktu dan tempat melakukan observasi tersebut. Observasi terstruktur dilakukan karena peneliti sudah mengetahui dengan pasti variabel-variabel yang akan diamati, yaitu variabel stres kerja dan variabel kinerja pegawai. Peneliti melakukan observasi terstruktur dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya.

b. kuesioner

Guna mempermudah proses penelitian dan pengumpulan data maka peneliti dahulu membuat instrumen penelitian dalam bentuk kisi-kisi instrumen penelitian. Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Penelitian ini bermaksud meneliti tentang “pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, oleh karena itu ada 2 (dua) instrumen yang akan dibuat dalam penelitian ini, yaitu: (1) instrumen untuk mengukur variabel stres kerja; dan (2) instrumen untuk mengukur variabel kinerja pegawai.

Ada 5 (lima) pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu :

1. Jawaban Sangat Tinggi(ST): diberi skor 5
2. Jawaban Tinggi (T): diberi skor 4
3. Jawaban Kurang Tinggi(KT): diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Tinggi(TT): diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak TinggiSetuju (STT): diberi skor 1

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan/ kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/ konsistensi kuesioner penelitian. Kuesioner yang sudah valid dan reliabel seluruh butirnya dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Validitas konstruk (*construct validity*) dan validitas isi (*content validity*) akan dilakukan oleh peneliti untuk menguji apakah konstruk atau

karakteristik (variabel laten) dalam penelitian ini, yaitu variabel stres kerja dan kinerja pegawai dapat diukur secara akurat oleh indikator-indikatornya. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software spss version 20*. Didasarkan bahwa responden penelitian ini adalah seluruh populasi (sampel jenuh) sebanyak 25 orang responden, maka pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  *Product Moment* (terlampir). Jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya.

Reliabilitas konsistensi internal (*internal consistency*) akan dilakukan oleh peneliti untuk menguji konsistensi butir-butir yang ada pada kuesioner penelitian dengan teknik Belah Dua (*Split Half*) dari Spearman Brown. Peneliti akan melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 20*. Pengujian reliabilitas cukup dengan membandingkan  $r_{alpha}$  dengan nilai 0,5. Jika  $r_{alpha} \geq 0,5$  maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitupula sebaliknya.

### **E. Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu:

#### 1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi).

Teknik analisis statistic deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase (%). Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase.

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus:

- n = Skor yang diperoleh
- N = Skor Ideal
- % = Persentase

Data yang sudah dipersentasekan lalu ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kualitatif, dimana hasil persentase itu dapat digolongkan sebagaimana pada tabel 3.1:

Tabel 3.1.Kriteria Jawaban Responden

Persentase Jawaban	Tafsiran Kualitatif
80% - 100%	Sangat Tinggi
60% - < 80%	Tinggi
40% - < 60%	Kurang Tinggi
20% - < 20%	Tidak Tinggi
0% - < 20%	Sangat Tidak Tinggi

(Arikunto, 2010: 246)

## 2. Teknik Analisis Regresi Linear

Teknik analisis regresi linear untuk melihat pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Digunakan pula untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*).

Adapun rumus persamaan regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$\hat{Y} = a + b X$$

Keterangan rumus:

$\hat{Y}$  = variabel dependent

X = variabel independent

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software spss version 20*. Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilannya, adalah:

a. Jika nilai P value (sig)  $\geq 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

b. Jika nilai P value (sig)  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

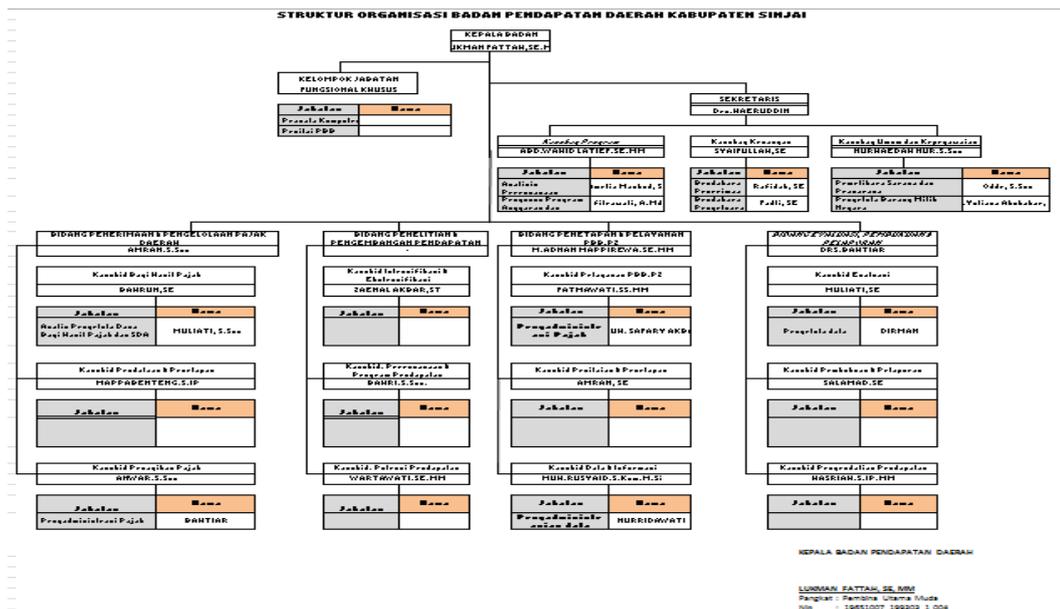
Kabupaten sinjai merupakan salah satu kabupaten dari 24 kabupaten/kota di provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini terletak di Balangnipa. Balangnipa atau kabupaten sinjai berjarak sekitar  $\pm 220$  km dari kota Makassar. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 819.98 km<sup>2</sup> dan secara administratif, kabupaten sinjai mencakup 9 kecamatan yang terdiri dari 80 desa dan kelurahan dengan jumlah penduduk sebanyak  $\pm 225.368$  jiwa. Adapun batas-batas wilayah administrasi Kabupaten Sinjai pada sebelah Utara berbatasan Kabupaten Bone, sebelah Timur perbatasan dengan Teluk Bone, sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Bulukumba, dan sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Gowa (Malino).

Pada awalnya sekitar tahun 1972 kebawah dinas pendapatan daerah merupakan salah satu bagian pada Biro keuangan setwilda Provinsi Sulawesi Selatan dengan nama Bagian Penghasilan Daerah. Dalam perkembangan selanjutnya dengan luasnya Daerah kerja urusan-urusan yang menyangkut Pendapatan Daerah baik meliputi Pendapatan Asli Daerah itu sendiri (Pajak, Retribusi dan Pendapatan-pendapatan Daerah lainnya yang sah maupun Pendapatan Negara yang di serahkan ke Daerah provinsi) dan setiap SKPD mendapatkan tugas khusus dari Sekretariat Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Bagian Pendapatan daerah pada Biro Keuangan menjadi urusan tersendiri dan merupakan Dinas Otonomi yang ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan

Gubernur / Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 130/IV/1973 tanggal 17 April 1973 tentang pembentukan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Dengan semakin meningkatnya upaya pembangunan daerah yang merupakan salah satu tugas pokok pemerintah daerah sebagai perwujudan dari kegiatannya menuju kearah Otonomi yang dinamis. Untuk menghadapi perkembangan dan kemajuan zaman yang demikian cepat dan pesat, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai telah merencanakan visi organisasi untuk keberadaannya di masa sekarang dan masa yang akan datang. Kebutuhan akan visi tersebut merupakan sesuatu yang sangat mutlak sebagai pedoman instansi/organisasi untuk melangkah jauh kedepan dan terus berkarya agar tetap konsisten dan dapat eksis, antispatif, inovatif dan produktif serta selalu siap menyikapi perkembangan zaman.

Adapun struktur organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai :



Gambar IV.1. Struktur Organisasi

## **1. Kepala Badan Pendapatan Daerah**

### a. Tugas Pokok Kepala Badan :

Membantu Bupati melaksanakan urusan Pemerintahan bidang pendapatan daerah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah.

### b. Uraian tugas :

- 1) Perumusan kebijakan teknis bidang Pendapatan Asli Daerah sesuai Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang ditetapkan Pemerintah Daerah.
- 2) Perumusan program dan bimbingan teknis serta pengarahan dalam pelaksanaan kegiatan pendapatan yang meliputi perencanaan, pengendalian dan evaluasi, penelitian dan pengembangan sumber-sumber Pendapatan Asli Daerah, pendataan, penilaian dan penetapan, penagihan, administrasi pembukuan dan pelaporan pajak Daerah dan retribusi daerah, serta tugas kesekretariatan.
- 3) Pengkoordinasian, pengawasan dan pengendalian, pelaksanaan tugas satuan kerja perangkat Daerah pengelola Pendapatan Asli Daerah.
- 4) Evaluasi serta pelaporan penyelenggaraan Pemerintah Daerah bidang pendapatan
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi.

b. Fungsi :

- 1) Perumusan Kebijakan teknis di bidang pendapatan Daerah.
- 2) Penyelenggaraan urusan Pemerintah dan pelayanan umum dibidang pendapatan Daerah.
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Pendapatan Daerah
- 4) Pengelolaan Kesekretariatan Badan.
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

**2. Sekretaris Badan Pendapatan Daerah**

a. Tugas Pokok Sekretaris Badan :

Membantu Kepala Badan dalam mengoordinasikan kegiatan,memberikan pelayanan administrasi teknis dan administrasi penyusunan program,keuangan,umum dan kepegawaian dalam lingkup Badan.

Uraian tugas :

- 1) Pengkoordinasian pelaksanaan tugas dalam lingkungan Badan.
- 2) Pengkoordinasian penyusunan program dan pelaporan.
- 3) Pengkoordinasian pengelolaan administrasi keuangan.
- 4) Pengkoordinasian urusan umum dan kepegawaian.
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi

b. Fungsi :

- 1) Pengkoordinasian penyelenggaraan tugas dilingkungan Badan Pendapatan Daerah
- 2) Penyusunan rencana program kerja dan anggaran di lingkungan Badan Pendapatan Daerah
- 3) Penyiapan peraturan Perundang-undangan dibidang Pendapatan Daerah sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah
- 4) Pembinaan dan Pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan Pendapatan Daerah yang meliputi Ketatausahaan, Keuangan, Kerumahtanggaan, Kerja Sama, Hubungan Masyarakat, Arsip dan Dokumentasi
- 5) Penyelenggaraan pengelolaan barang milik Pemerintah Daerah di Lingkungan Bapenda
- 6) pengelolaan data dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi
- 7) Pengkoordinasian penyusunan laporan kinerja di lingkungan Bapenda
- 8) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya
- 9) Pemberian saran dan pertimbangan kepada pimpinan tentang langkah-langkah dan tindakan yang perlu di ambil dalam bidang tugasnya.

### **3. Sub Bagian Program**

#### **a. Tugas Pokok :**

Membantu Sekretaris dalam menyusun program dan laporan kinerja.

Uraian tugas :

- 1) Menyusun rencana kegiatan Sub Bagian Program sebagai pedoman dalam melaksanakan program.
- 2) Menyusun standar operasional prosedur dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bagian Program.
- 3) Menyusun rencana kerja dan anggaran dan dokumen pelaksanaan anggaran Badan.
- 4) Menyusun rencana kinerja, dokumen perjanjian kinerja Badan.
- 5) Memfasilitasi penyusunan rencana kinerja, rencana aksi dan laporan kinerja masing-masing jabatan di lingkungan Badan.
- 6) Menyusun laporan kinerja Badan meliputi laporan bulanan, triwulan, semester dan laporan kinerja tahunan, dan
- 7) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi.

#### **b. Fungsi :**

- 1) Penyiapan bahan pengkoordinasian penyusunan program, monitor, evaluasi dan pelaporan.
- 2) Pengelolaan penyusunan anggaran.
- 3) Pelaksanaan pengelolaan hubungan koordinasi terkait pendapatan daerah.
- 4) Pengelolaan situs web

#### **4. Sub Bagian Keuangan**

a. Tugas Pokok :

Membantu Sekretaris dalam mengelola administrasi keuangan.

Uraian tugas :

- 1) Menyusun rencana kegiatan Sub Bagian Keuangan sebagai pedoman dalam melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan.
- 2) Menyusun standar operasional prosedur dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bagian Keuangan.
- 3) Meneliti kelengkapan Surat Permintaan Pembayaran Langsung yang diajukan oleh Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan, Surat Permintaan Pembayaran Uang Persediaan, Surat Permintaan Pembayaran Ganti Uang dan Surat Permintaan Pembayaran Tambah Uang yang diajukan bendahara pengeluaran serta menyiapkan Surat Perintah Membayar.
- 4) Melaksanakan penatausahaan penerimaan dan pengeluaran keuangan serta laporan pertanggungjawaban keuangan Badan.
- 5) Menyusun laporan pelaksanaan pengelolaan keuangan berupa laporan bulanan Surat Pertanggung Jawaban, dan Tahunan meliputi Laporan Realisasi Anggaran, Neraca dan Catatan Atas Laporan Keuangan Badan.
- 6) Melaksanakan pengawasan dan pengendalian pembukuan, perhitungan anggaran, verifikasi serta teknis pelaksanaan administrasi keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 7) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi.

b. Fungsi :

- 1) Penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana program kerja dan rencana anggaran Badan Pendapatan Daerah
- 2) Penyelenggaraan administrasi dan Penatausahaan Keuangan
- 3) Pemeliharaan dan penyimpanan bukti dan dokumen keuangan
- 4) Penyiapan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan
- 5) Penyiapan bahan penyusunan laporan kegiatan dan pertanggungjawaban keuangan
- 6) Penyiapan bahan dan penyusunan laporan kinerja Badan Pendapatan Daerah
- 7) Penyiapan bahan pengelolaan data dan informasi Badan Pendapatan Daerah
- 8) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya

**5. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

a. Tugas Pokok :

Membantu Sekretaris dalam melaksanakan urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian dan fasilitasi rancangan produk hukum di lingkungan Badan.

Uraian tugas :

- 1) Menyusun rencana kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagai pedoman dalam melaksanakan urusan umum dan kepegawaian

- 2) Menyusun standar operasional prosedur dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- 3) Melaksanakan kegiatan ketatausahaan di lingkungan Badan
- 4) Memfasilitasi penyusunan rancangan produk hukum
- 5) Melaksanakan tugas keprotokoleraan
- 6) Menyusun rencana kebutuhan dan perlengkapan kantor, distribusi, penggunaan serta pemeliharaannya
- 7) Mengelola administrasi kepegawaian di lingkungan Badan
- 8) Menyusun perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di lingkungan Badan
- 9) Memfasilitasi pembuatan sasaran kerja pegawai dan penilaian kinerja bagi Aparatur Sipil Negara sesuai tugas pokok dan fungsi di lingkup Badan
- 10) Menyusun dan menginventarisir barang asset daerah yang dikelola oleh Badan
- 11) Melakukan kegiatan pelayanan administrasi umum dan penyajian informasi
- 12) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi.

b. Fungsi :

- 1) Pelaksanaan urusan surat masuk dan keluar, kearsipan, rumah tangga dan perlengkapan, keamanan kantor serta kenyamanan kerja

- 2) Menghimpun dan mengelola bahan dan data kepegawaian yang meliputi pengangkatan, pemberhentian, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, promosi, mutasi, cuti, askes, taspen dan lain-lain
- 3) Pengelolaan urusan perjalanan dinas dan keprotokolan
- 4) Pengurusan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai beserta keluarga seperti restitusi pengobatan dan lain-lain
- 5) Fasilitasi penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja dan Standar Operasional Prosedur (SOP) Badan Pendapatan Daerah
- 6) Perencanaan dan pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai
- 7) Penyiapan Rencana Kebutuhan Barang Unit (RKBU) dan Rencana Pemeliharaan Barang Unit (RPBU) dan
- 8) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya

**6. Kepala Bidang Penetapan dan Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan**

a. Tugas pokok :

Membantu Kepala Badan Pendapatan Daerah dalam merencanakan operasional, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan pengelolaan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan yang meliputi kegiatan pelayanan, pendataan, penilaian dan penetapan, penagihan serta pelaporannya.

Uraian tugas :

- 1) Perumusan program kerja Bidang Penetapan dan Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan

- 2) Pelaksanaan bimbingan teknis dan koordinasi dalam penerapan standar pelaksanaan program kerja bidang Penetapan dan Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan.
- 3) Pelaksanaan pengawasan, pembinaan dan pengendalian pelaksanaan program kerja kegiatan Bidang Penetapan dan Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan
- 4) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan tugas bidang Penetapan dan Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan sebagai pertanggungjawaban tugas dan
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi

b. Fungsi :

- 1) Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis operasional pembinaan pengembangan serta pengendalian pengolahan data dan informasi, penilaian, penetapan, penerimaan dan penagihan
- 2) Penyelenggaraan koordinasi, integritas dan sinkronisasi sesuai tugas pokok dan fungsi
- 3) Penyelenggaraan koordinasi, integritas dan sinkronisasi sesuai tugas pokok dan fungsi

## **7. Sub Bidang Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan**

### a. Tugas pokok :

Membantu Kepala Bidang Penetapan dan Pelayanan PBB P2 dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas Sub Bidang Pelayanan PBB P2

### Uraian tugas :

- 1) Menyusun rencana kerja Sub Bidang Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan
- 2) Menyusun standar operasional prosedur dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan
- 3) Melakukan pelayanan penerimaan dan pemeriksaan berkas usulan mutasi, pembatalan ketetapan, penerbitan baru objek Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan serta pengembalian Surat Pemberitahuan Pajak Terutang yang tidak tertagih diakhir tahun pajak
- 4) Memfasilitasi pengajuan keberataan dan banding wajib pajak sesuai batas kewenangan dan ketentuan perundang-undangan
- 5) Mencocokkan Daftar Setoran Harian dengan potongan Surat Pemberitahuan Pajak Terutang yang akan disetorkan oleh Koordinator Kolektor, Kolektor dan/atau Wajib Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan
- 6) Melakukan rekonsiliasi hasil penyeteran Koordinator Kolektor, Kolektor dan/atau Wajib berdasarkan Daftar Setoran Harian dan/atau potongan

Surat Pemberitahuan Pajak terutang dengan Sub Bidang Data dan Informasi.

- 7) Menginventarisir permasalahan objek dan subjek Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan berdasarkan laporan dari Koordinator kolektor, kolektor dan/atau wajib pajak
- 8) Memberikan bimbingan teknis kepada Koordinator kolektor, kolektor dan/atau wajib tentang mekanisme dan system penyetoran, mutasi dan keberatan atas pengenaan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan
- 9) Melakukan pembinaan, pengawasan dan bimbingan teknis pada Koordinator kolektor, kolektor dan/atau wajib pajak
- 10) Melakukan evaluasi dan pelaporan kegiatan Sub Bidang Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan
- 11) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi

b. Fungsi :

- 1) Pengelolaan pelayanan pengadministrasian subyek dan obyek PBB P2
- 2) Pendataan subyek dan obyek PBB P2
- 3) Kekonsiliasi data hasil penyetaraan PBB P2 berdasarkan Daftar Setoran Harian (DSH) dari koordinator kolektor/ kolektor/ wajib pajak

## **8. Sub Bidang Penilaian dan Penetapan**

### a. Tugas Pokok:

Membantu Kepala Bidang Penetapan dan Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas Sub Bidang Penilaian dan Penetapan.

### b. Uraian tugas :

- 1) Menyusun rencana kerja Sub Bidang penilaian dan penetapan
- 2) Menyusun standar operasional prosedur dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Penilaian dan Penetapan
- 3) Menyusun draft Surat Keputusan Kepala Badan akibat perubahan data Sistem Informasi Manajemen Objek Pajak akibat mutasi, pembatalan ketetapan dan penerbitan Objek baru Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan
- 4) Menyusun rencana target penerimaan pendapatan asli daerah dari Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan setiap tahun Anggaran
- 5) Melakukan penilaian dan penetapan objek dan subjek Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan secara massal, individu dan/atau jabatan
- 6) Melakukan penilaian dan penetapan atas usulan mutasi dan penerbitan objek baru Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan
- 7) Memproses pengajuan keberatan dan banding wajib pajak

- 8) Menginventarisir permasalahan yang berhubungan dengan ketentuan pajak terutang Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalahnya
- 9) Menyiapkan bahan pelaksanaan keputusan menrima atau menolak keberatan serta menyiapkan penyelesaian permohonan banding
- 10) Melakukan monitoring pelaksanaan penagihan dan penyeteran termasuk tunggakan wajib retribusi serta pemberian sanksi (denda) sesuai ketentuan yang berlaku
- 11) Melakukan evaluasi dan penyusunan laporan hasil kegiatan sub bidang penilaian dan penetapan; dan
- 12) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi

c. Fungsi :

- 1) Pelaksanaan koordinasi, pengumpulan dan pengolahan serta pengelolaan data potensi PBB P2
- 2) Penelitian data dan perhitungan NJOP, PBB P2
- 3) Penilaian dan penetapan obyek PBB P2
- 4) Penyiapan bahan pembinaan PBB P2

**9. Sub Bidang Data dan Informasi**

a. Tugas Pokok :

Membantu Kepala Bidang Penetapan dan Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan dalam merencanakan, melaksanakan,

mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas Sub Bidang Data dan Informasi.

b. Uraian tugas :

- 1) Menyusun rencana kerja Sub Bidang Data dan Informasi
- 2) Menyusun standar operasional prosedur dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Data dan Informasi
- 3) Mengerjakan usulan mutasi, pembatalan ketetapan, penerbitan baru objek dan subjek Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan berdasarkan yang diterima dari Sub Bidang Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan
- 4) Melakukan pemeliharaan dan pemutakhiran basis data system Informasi Manajemen Objek Pajak
- 5) Melakukan pencetakan surat Pemberitahuan Pajak Terutang secara massal
- 6) Menerbitkan surat tagih pajak daerah, surat tagih pajak daerah kurang bayar, surat tagih pajak daerah kurang bayar tambahan, surat teguran, dan surat paksa pajak bumi dan bangunan perdesaan dan perkotaan
- 7) Mendistribusikan surat pemberitahuan pajak terutang, surat tagih pajak daerah, surat tagih pajak daerah kurang bayar, surat tagih pajak daerah kurang bayar tambahan, surat teguran dan surat paksa pajak bumi dan bangunan perdesaan dan perkotaan
- 8) Menginventarisir dan menyusun daftar tunggakan surat pemberitahuan pajak terutang pajak bumi dan bangunan perdesaan dan perkotaan yang tidak tertagih diakhir tahun pajak

- 9) Menyusun daftar usulan penghapusan piutang dan cadangan penghapusan piutang di akhir tahun pajak
- 10) Menyusun draft Keputusan Bupati tentang penghapusan piutang Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan perkotaan yang kadaluarsa penagihan
- 11) Melakukan monitoring terhadap kegiatan penagihan pajak bumi dan bangunan perdesaan dan perkotaan oleh kolektor
- 12) Melakukan kegiatan sosialisasi dan penyuluhan pajak bumi dan bangunan perdesaan dan perkotaan
- 13) Melakukan evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan sub bidang data dan informasi
- 14) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi.

c. Fungsi :

- 1) Pengolahan Data dan penyajian informasi obyek dan subyek PBB P2
- 2) Penetapan dan pendistribusian surat Pemberitahuan Pajak Tentang (SPPT)
- 3) Pengolahan data Penerimaan PBB
- 4) Pelaporan realisasi penerimaan PPOB

**10. Kepala Bidang Penerimaan dan Pengelolaan Pajak Daerah**

a. Tugas Pokok :

Melaksanakan sebagian tugas Badan dalam merencanakan operasional, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan pengelolaan Pajak Daerah yang meliputi kegiatan pendataan, penilaian dan penetapan, penagihan serta pelaporannya.

b. Uraian tugas :

- 1) Perumusan program kerja Bidang Penerimaan dan Pengelolaan Pajak Daerah.
- 2) Melaksanakan bimbingan teknis dan koordinasi dalam pelaksanaan program kerja Bidang Penerimaan dan Pengelolaan Pajak Daerah.
- 3) Melaksanakan pengawasan, pembinaan dan pengendalian pelaksanaan program kerja kegiatan Bidang Penerimaan dan Pengelolaan Pajak Daerah.
- 4) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan tugas Bidang Penerimaan dan Pengelolaan Pajak Daerah sebagai pertanggung jawaban tugas.
- 5) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi.

c. Fungsi :

- 1) Merumuskan program kerja bidang penerimaan dan pengelolaan pajak daerah
- 2) Melaksanakan bimbingan teknis dan koordinasi dalam pelaksanaan program kerja bidang penerimaan dan pengelolaan pajak daerah
- 3) Melaksanakan pengawasan, pembinaan dan pengendalian penerimaan dan pengelolaan pajak daerah

**11. Sub Bidang Bagi Hasil Pajak**

a. Tugas Pokok:

Membantu Kepala Bidang Penerimaan dan Pengelolaan Pajak Daerah dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas Sub Bidang Bagi Hasil Pajak.

b. Uraian tugas :

- 1) Menyusun rencana kerja Sub Bidang Bagi Hasil Pajak;
- 2) Menyusun standar operasional prosedur dalam pelaksanaan kegiatan Sub Bidang Bagi Hasil Pajak;
- 3) Menyusun rencana penerimaan bagi hasil pajak;
- 4) Melakukan pendataan potensi pajak pusat dan pajak provinsi yang dibagihasilkan kepada Kabupaten;
- 5) Melakukan kerjasama dengan instansi/unit kerja yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya alam, dalam upaya meningkatkan penerimaan bagi hasil bukan pajak;
- 6) Melakukan konsultasi dengan pemerintah provinsi dalam upaya peningkatan penerimaan bagi hasil dari pemerintah provinsi.
- 7) Menyusun rencana penerimaan bagi hasil setiap tahun sebagai bahan penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
- 8) Melakukan pencatatan penerimaan bagi hasil pajak dan bagi hasil bukan pajak sebagai bahan laporan;
- 9) Melakukan evaluasi dan menyusun laporan hasil kegiatan Sub Bidang Bagi Hasil Pajak;
- 10) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi.

c. Fungsi :

- 1) Merumuskan rencana penerimaan bagi hasil pajak

- 2) Menyiapkan data potensi pajak pusat dan pajak provinsi yang dibagi hasilkan kepada Kabupaten
- 3) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam upaya penerimaan bagi hasil bukan pajak

## **12. Sub Bidang Pendataan dan Penetapan Pajak**

### **a. Tugas Pokok :**

Membantu Kepala Bidang Penerimaan dan Pengelolaan Pajak daerah dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas Sub Bidang Pendataan dan Penetapan pajak.

### **b. Uraian tugas :**

- 1) Menyusun rencana kerja Sub Bidang Pendataan dan Penetapan Pajak
- 2) Menyusun standar operasional prosedur dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pendataan dan Penetapan Pajak
- 3) Menyusun dan/atau menghimpun data potensi pajak daerah sebagai dasar perencanaan penerimaan khusus pajak daerah
- 4) Melakukan pemutakhiran basis data potensi pajak daerah secara berkala
- 5) Mencari, menghimpun dan mengolah data objek pajak daerah
- 6) Melakukan perhitungan jumlah jumlah angsuran wajib pajak yang telah ditetapkan
- 7) Melakukan uji petik terhadap pengelolaan pajak daerah
- 8) Melakukan bimbingan teknis dan sosialisasi kepada kolektor dan wajib pajak daerah

- 9) Melakukan perhitungan serta penetapan pengenaan pajak daerah secara jabatan dan/atau berdasarkan laporan/ penyampaian dari wajib pajak
- 10) Menerbitkan Surat Ketetapan Pajak Daerah, Surat Tagih Pajak Daerah, Surat Tagih Pajak Daerah Kurang Bayar, Surat Tagih Pajak Daerah Kurang Bayar Tambahan serta Surat Teguran Pajak Daerah, serta system pembayaran/ angsurannya
- 11) Melakukan penomoran terhadap Wajib Pajak Daerah
- 12) Mensosialisasikan produk peraturan daerah maupun produk hukum daerah lainnya mengenai pajak daerah kepada masyarakat
- 13) Menginventarisir permasalahan Pajak daerah serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalahnya
- 14) Memfasilitasi pengajuan keberatan dan banding di bidang pajak daerah sesuai batas kewenangan dan ketentuan peraturan perundang-undangan
- 15) Menyusun bahan pelaksanaan keputusan menerima atau menolak keberatan serta menyiapkan penyelesaian permohonan banding
- 16) Menyusun daftar usulan penghapusan piutang dan daftar cadangan usulan penghapusan piutang setiap tahun
- 17) Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan dan menyusun laporan hasil kegiatan Sub Bidang Pendataan dan Penetapan Pajak
- 18) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi

c. Fungsi :

- 1) Pelayanan pengadministrasian pendaftaran wajib pajak Daerah

- 2) Pendataan subyek dan obyek pajak daerah
- 3) Pengisian dan pemeliharaan kartu data
- 4) Penelitian data dan perhitungan pajak daerah
- 5) Pendokumentasian nota perhitungan pajak daerah
- 6) Penerbitan dan pendistribusian dokumen-dokumen ketetapan pajak daerah

### **13. Sub Bidang Penagihan Pajak**

a. Tugas Pokok :

Membantu Kepala Bidang Penerimaan dan Pengelolaan Pajak Daerah dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas Sub Bidang Data dan Informasi.

b. Uraian tugas :

- 1) Menyusun rencana kerja Sub Bidang Penagihan Pajak;
- 2) Menyusun standar operasional prosedur dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Penagihan Pajak;
- 3) Mendistribusikan Surat Setoran Pajak Daerah, Surat Ketetapan Pajak Daerah, Surat Tagih Pajak Daerah, Surat Tagih Pajak Daerah Kurang Bayar, Surat Tagih Pajak Daerah Kurang Bayar Tambahan serta Surat Teguran Pajak Daerah kepada Kolektor;
- 4) Menginventarisir dan menyusun daftar tunggakan Pajak Daerah yang tidak tertagih di akhir tahun Pajak;
- 5) Menyusun daftar usulan penghapusan piutang dan cadangan penghapusan piutang di akhir tahun pajak;

- 6) Menyusun draft Keputusan Bupati tentang penghapusan piutang Pajak Daerah yang kadaluarsa penagihan;
- 7) Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap kolektor pajak daerah;
- 8) Menyusun dan melakukan penyuluhan tentang pajak daerah;
- 9) Melakukan monitoring terhadap pelaksanaan penagihan dan penyetoran termasuk tunggakan Wajib Pajak serta pemberian sanksi sesuai ketentuan berlaku;
- 10) Melakukan penatausahaan penerimaan pajak daerah;
- 11) Melakukan evaluasi dan menyusun laporan hasil kegiatan Sub Bidang Penagihan Pajak;
- 12) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi.

c. Fungsi :

- 1) Pengelolaan penagihan pajak daerah
- 2) Penerbitan surat-surat atau dokumen dalam rangka penagihan pajak daerah
- 3) Pelaksanaan dan pengadministrasian penagihan pajak daerah dan
- 4) Pelayanan dan pemrosesan permohonan keberatan, angsuran, penundaan, pembayaran, pengurangan, keringanan dan pembebasan pajak daerah

**14. Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan Pendapatan**

a. Tugas Pokok :

Melaksanakan sebagian tugas Badan dalam merencanakan operasional, mengendalikan, mengoordinasikan dan mengevaluasi kegiatan Bidang Penelitian dan Pengembangan Pendapatan.

b. Uraian tugas :

- 1) Perumusan program kerja Bidang Penelitian dan Pengembangan Pendapatan
- 2) Pelaksanaan bimbingan teknis dan koordinasi dalam pelaksanaan program kerja Bidang Penelitian dan Pengembangan Pendapatan
- 3) Pelaksanaan pengawasan, pembinaan dan pengendalian pelaksanaan program kerja kegiatan Bidang Penelitian dan Pengembangan Pendapatan
- 4) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan tugas Bidang Penelitian dan Pengembangan Pendapatan
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi

c. Fungsi :

- 1) Melaksanakan program kerja bidang penelitian dan pengembangan pendapatan
- 2) Melaksanakan bimbingan teknis dan koordinasi dalam pelaksanaan kegiatan bidang penelitian dan pengembangan pendapatan
- 3) Melaksanakan pengawasan, pembinaan dan pengendalian pelaksanaan program kerja bidang penelitian dan pengembangan pendapatan
- 4) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan tugas bidang penelitian dan pengembangan pendapatan

**15. Sub Bidang Intensifikasi dan Ekstensifikasi**

a. Tugas Pokok :

Membantu Kepala Penelitian dan Pengembangan Pendapatan dalam merencanakan, merumuskan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas Sub Bidang Intensifikasi dan Ekstensifikasi

b. Uraian tugas :

- 1) Menyusun rencana kerja Sub Bidang Intensifikasi dan Ekstensifikasi
- 2) Menyusun Standar Operasional Prosedur dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Intensifikasi dan Ekstensifikasi
- 3) Menyusun besarnya rencana pendapatan daerah setiap tahun anggaran
- 4) Melakukan pembinaan teknis operasional pelaksanaan tata kerja dan tata hubungan kerja dalam mengelola dan merumuskan kegiatan intensifikasi dan ekstensifikasi sumber pendapatan daerah dengan perangkat daerah/unit kerja pengelola pendapatan daerah
- 5) Melakukan kerjasama dengan perangkat daerah/unit kerja pengelola dalam rangka pengembangan dan peningkatan sumber pendapatan daerah secara optimal
- 6) Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan Perangkat Daerah lain di Pemerintah Kabupaten jika berkaitan dengan pengelolaan dan pengembangan pendapatan daerah
- 7) Melakukan evaluasi dan menyusun laporan
- 8) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi

c. Fungsi :

- 1) Melakukan pemutakhiran basis data sumber-sumber pendapatan baik intensifikasi maupun ekstensifikasi
- 2) Menyusun bahan untuk mengoptimalkan pengelolaan pendapatan asli daerah
- 3) Penyusunan rencana intensifikasi dan ekstensifikasi pendapatan daerah

**16. Sub Bidang Potensi Pendapatan**

a. Tugas Pokok :

Membantu Kepala Penelitian dan Pengembangan Pendapatan dalam merencanakan, merumuskan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas Sub Bidang Potensi Pendapatan.

b. Uraian tugas :

- 1) Menyusun rencana kerja Sub Bidang Potensi Pendapatan Daerah
- 2) Menyusun standar operasional prosedur dalam pelaksanaan kegiatan Sub Bidang Potensi Pendapatan
- 3) Melakukan penyusunan data potensi pajak daerah dan retribusi serta pendapatan daerah lainnya sebagai dasar perencanaan penerimaan pendapatan daerah
- 4) Melakukan pemutakhiran basis data pajak daerah dan retribusi daerah secara berkala dalam rangka penyusunan potensi pendapatan
- 5) Melakukan uji petik terhadap pengelolaan pajak daerah dan retribusi daerah

- 6) Menyusun data potensi objek pajak daerah dan retribusi daerah serta pendapatan lainnya
- 7) Melakukan kerjasama dengan akademisi dalam rangka pengkajian dan pengembangan potensi pendapatan daerah
- 8) Melakukan perhitungan secara berkala potensi pendapatan daerah dan retribusi daerah
- 9) Melakukan evaluasi dan pelaporan Sub Bidang Potensi Pendapatan
- 10) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi

c. Fungsi :

- 1) Melakukan pemutakhiran data pajak daerah dan retribusi daerah potensi pendapatan
- 2) Melakukan kajian dan perhitungan secara berkala potensi pendapatan daerah
- 3) Pengumpulan, pengolahan dan perumusan bahan kebijakan teknis dalam rangka penggalan potensi pendapatan daerah

### **17. Sub Bidang Perencanaan dan Program Pendapatan**

a. Tugas Pokok :

Membantu Kepala Penelitian dan Pengembangan Pendapatan dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas Sub Bidang Perencanaan dan Program Pendapatan.

b. Uraian tugas :

- 1) Menyusun rencana kerja Sub Bidang Perencanaan dan Program Pendapatan
- 2) Menyusun standar operasional prosedur dalam pelaksanaan kegiatan Sub Bidang Perencanaan dan Program Pendapatan
- 3) Menyusun rencana penerimaan pajak daerah dan retribusi daerah
- 4) Melakukan evaluasi dan menyusun laporan kegiatan Sub Bidang Perencanaan dan Program Pendapatan
- 5) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi

c. Fungsi :

- 1) Pengelolaan perencanaan pendapatan daerah
- 2) Penyiapan bahan pengkoordinasian penyusunan target penerimaan pendapatan daerah
- 3) Pengelolaan pengembangan pendapatan daerah

**18. Kepala Bidang Evaluasi, Pembukuan dan Pelaporan**

a. tugas pokok :

Melaksanakan sebagian tugas Badan dalam merencanakan operasional, mengendalikan, mengkoordinasikan dan mengevaluasi kegiatan Bidang Evaluasi, Pembukuan dan Pelaporan.

b. Uraian tugas :

- 1) Perumusan program kerja Bidang Evaluasi Pembukuan dan Pelaporan

- 2) Pelaksanaan bimbingan teknis dan koordinasi dalam pelaksanaan program kerja Bidang Evaluasi Pembukuan dan Pelaporan
- 3) Pelaksanaan pengawasan, pembinaan dan pengendalian pelaksanaan program kerja kegiatan Bidang Evaluasi Pembukuan dan Pelaporan
- 4) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan tugas Bidang Evaluasi Pembukuan dan Pelaporan sebagai pertanggungjawaban tugas; dan
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi

c. Fungsi :

- 1) Pengendalian pemungutan pendapatan daerah
- 2) Pelaksanaan pemeriksaan pajak daerah
- 3) Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan pendapatan daerah
- 4) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi PAD

**B. Hasil penelitian**

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai akan dianalisis melalui data statistik melalui skor dari penyebaran angket terhadap 25 orang pegawai, 13 orang pegawai dari bidang sekretariat dan 12 pegawai dari bidang penerimaan dan pengelolaan pajak daerah kemudian data tersebut diolah dalam persentase yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tingkat Stres Kerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai
  - a. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X)

Untuk dapat memberikan deskriptif variabel stres kerja, maka analisis di dalam penelitian ini mempunyai 5 (lima) indikator, yakni :

1) Tuntutan tugas

Dimensi pertama dari stres kerja di dalam penelitian ini yakni faktor tuntutan tugas pada badan pendapatan daerah kabupaten sinjai, yang diukur melalui 3 (tiga) instrument yang berkaitan dengan :

- a) Sarana dan prasarana di kantor ini sudah tersedia dengan memadai
- b) Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi
- c) Banyaknya tugas yang diberikan di kantor

Untuk memberikan deskriptif tentang pertanyaan dari ke 25 (dua puluh lima) responden terdapat dimensi tuntutan tugas yang dimiliki oleh badan pendapatan daerah kabupaten sinjai, maka dapat dilihat pada tabel 4.1 :

Tabel 4.2. pernyataan responden terhadap dimensi tuntutan tugas

Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tinggi	4	16
Tinggi	21	84
Kurang Tinggi	0	0
Tidak Tinggi	0	0
Sangat Tidak Tinggi	0	0
Total	25	100

Hasil analisis deskriptif stres kerja dengan dimensi tuntutan tugas mendapat penilaian dari responden, yaitu sebanyak 4 orang atau sekitar 16 % mengatakan sangat tinggi. Kemudian sebanyak 21 orang atau sekitar 84 % dari responden mengatakan tinggi dengan persentase tertinggi yang berarti bahwa tuntutan tugas pada Bidang Sekretariat dan Bidang Penerimaan dan Pengelolaan Pajak Daerah di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai sudah sesuai dengan

kemampuan pegawai, sehingga para pegawai tidak mengalami stres kerja yang tinggi.

## 2) Tuntutan peran

Dimensi kedua dari stres kerja di dalam penelitian ini yakni faktor tuntutan peran yang dimiliki oleh badan pendapatan daerah kabupaten sinjai, yang diukur melalui 3 (tiga) instrument yang berkaitan dengan :

- a) Adanya pemisahan tugas dan fungsi dari masing-masing pegawai di kantor
- b) Peran yang saya terima di kantor ini sering bertentangan satu sama lain
- c) pekerjaan yang melampaui batas jam kerja di kantor

Untuk memberikan deskriptif tentang pertanyaan dari ke 25 (dua puluh lima) responden terdapat dimensi tuntutan peran yang dimiliki oleh badan pendapatan daerah kabupaten sinjai, maka dapat dilihat pada tabel 4.2 :

Tabel 4.3.pernyataan responden terhadap tuntutan peran

Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tinggi	8	32
Tinggi	12	48
Kurang Tinggi	4	16
Tidak Tinggi	1	4
Sangat Tidak Tinggi	0	0
Total	25	100

Hasil analisis deskriptif stres kerja dengan dimensi tuntutan peran mendapat penilaian dari responden pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai. Hal tersebut terlihat dari jawaban responden sebanyak 8 orang atau sekitar 32 % responden mengatakan sangat tinggi. Kemudian sebanyak 12 orang yang mengatakan tinggi dengan persentase tertinggi yaitu 48 %, sebanyak 4 orang atau sekitar 16 % dari responden mengatakan kurang tinggikan sisanya 1 orang atau 4

% mengatakan tidak tinggi, dan tidak ada responden yang mengatakan sangat tidak tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tuntutan peran pada Bidang Sekretariat dan Bidang Penerimaan Pajak Daerah di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai yang memungkinkan kinerja pegawai bisa lebih baik.

### 3) Tuntutan antar pribadi

Dimensi ketiga dari stres kerja di dalam penelitian ini yakni faktor tuntutan antar pribadi yang dimiliki oleh badan pendapatan daerah kabupaten sinjai, yang diukur melalui 3 (tiga) instrument yang berkaitan dengan :

- a) Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kerja dikantor.
- b) tuntutan dalam menjalankan pekerjaan dan tidak sabaran untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dikantor
- c) Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas di kantor

Untuk memberikan deskriptif tentang pertanyaan dari ke 25 (dua puluh lima) responden terdapat dimensi tuntutan antar pribadi yang dimiliki oleh badan pendapatan daerah kabupaten sinjai, maka dapat dilihat pada tabel 4.3 :

Tabel 4.4.pernyataan responden terhadap dimensi tuntutan antar pribadi

Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tinggi	5	20
Tinggi	16	64
Kurang Tinggi	3	12
Tidak Tinggi	1	4
Sangat Tidak Tinggi	0	0
Total	25	100

Hasil analisis deskriptif stres kerja dengan dimensi tuntutan antar pribadi mendapat penilaian dari responden pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten

Sinjai, yaitu sebanyak 5 orang atau sekitar 20 % mengatakan sangat tinggi. Kemudian sebanyak 16 orang atau sekitar 64 % dari responden mengatakan tinggi, sebanyak 3 orang atau sekitar 12 % dari responden yang mengatakan kurang tinggikan sisanya sebanyak 1 orang atau sekitar 4 % dari responden mengatakan tidak tinggi. Dan tidak ada responden yang mengatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam tuntutan antar pribadi pada Bidang Sekretariat dan Bidang Penerimaan dan Pengelolaan Pajak Daerah di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai dari masing-masing pegawaidipisahkan sesuai dengan bidang kerjanya sehingga tidak saling mengganggu dengan pegawai lainnya.

#### 4) Struktur organisasi

Dimensi keempat dari stres kerja di dalam penelitian ini yakni faktor struktur organisasi yang dimiliki oleh badan pendapatan daerah kabupaten sinjai, yang diukur melalui 3 (tiga) instrument yang berkaitan dengan :

- a) Setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir
- b) Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja
- c) kejelasan tugas dan fungsi masing-masing pegawai

Untuk memberikan deskriptif tentang pertanyaan dari ke 25 (dua puluh lima) responden terdapat dimensi struktur organisasi yang dimiliki oleh badan pendapatan daerah kabupaten sinjai, maka dapat dilihat pada tabel 4.4 :

Tabel 4.5.pernyataan responden terhadap dimensi struktur organisasi

Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tinggi	18	72
Tinggi	4	16
Kurang Tinggi	2	8
Tidak Tinggi	1	4
Sangat Tidak Tinggi	0	0
Total	25	100

Hasil analisis deskriptif stres kerja dengan dimensi struktur organisasi mendapat penilaian dari responden pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, yaitu sebanyak 18 orang atau sekitar 72 % mengatakan sangat setuju. Kemudian sebanyak 4 orang atau sekitar 16% dari responden mengatakan setuju, sebanyak 2 orang atau sekitar 8 % dari responden mengatakan kurang tinggi, dan sisanya sebanyak 1 orang atau sekitar 4 % dari responden mengatakan tidak tinggi, dan tidak ada responden yang mengatakan sangat tidak tinggi. Berdasarkan jawaban responden di atas dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi di Bidang Sekretariat dan Bidang Penerimaan dan Pengelolaan Pajak Daerah pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai pada umumnya pegawai menganggap bahwa hubungan antara pimpinan dengan bawahan sudah terjalin dengan baik.

#### 5) Kepemimpinan organisasi

Dimensi kelima dari stres kerja di dalam penelitian ini yakni faktor kepemimpinan organisasi yang dimiliki oleh badan pendapatan daerah kabupaten sinjai, yang diukur melalui 3 (tiga) instrument yang berkaitan dengan :

- a) Kejelasan tugas dan fungsi masing-masing pegawai
- b) Adanya penjelasan dari pimpinan mengenai tugas dan fungsi pegawai
- c) Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif

Untuk memberikan deskriptif tentang pertanyaan dari ke 25 (dua puluh lima) responden terdapat dimensi struktur organisasi yang dimiliki oleh badan pendapatan daerah kabupaten sinjai, maka dapat dilihat pada tabel 4.5 :

Tabel 4.6.pernyataan terhadap dimensi kepemimpinan organisasi

Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tinggi	2	8
Tinggi	10	40
Kurang Tinggi	9	36
Tidak Tinggi	3	12
Sangat Tidak Tinggi	1	4
Total	25	100

Hasil analisis deskriptif stres kerja dengan dimensi struktur organisasi mendapat penilaian dari responden pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, yaitu sebanyak 2 orang atau sekitar 8 % mengatakan sangat tinggi. Kemudian sebanyak 10 orang atau sekitar 40 % dari responden mengatakan tinggi, sebanyak 9 orang atau sekitar 36% dari responden mengatakan kurang tinggi, dan Sisanya sebanyak 3 orang atau sekitar 12 % dari responden mengatakan tidak tinggi. Dan 1 orang atau sekitar 4 % yang mengatakan sangat tidak tinggi.

Berdasarkan dari kelima indikator stres kerja di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai bahwa dari hasil penelitian stres kerja pada Bidang Sekretariat dan Bidang Penerimaan dan Pengelolaan Pajak Daerah rendah, karena hanya 22 orang atau 87,2 % yang menganggap bahwa beban kerja pegawai di kantor tidak begitu berat.

## 2. Tingkat Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai

### a. Hasil analisis deskriptif variabel Kinerja Pegawai Y

Untuk dapat memberikan deskriptif variabel stres kerja, maka analisis di dalam penelitian ini mempunyai 5 (lima) indikator, yakni :

#### 1) Pemahaman atas tupoksi

Dimensi pertama dari kinerja pegawai di dalam penelitian ini yakni faktor pemahaman atas tupoksi pada badan pendapatan daerah kabupaten sinjai, yang diukur melalui 3 (tiga) instrument yang berkaitan dengan :

- a) Setiap pegawai di kantor ini memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing
- b) setiap pegawai di kantor harus memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c) Pegawai bersedia melaksanakan tugas tambahan disamping tugas pokok sehari hari

Untuk memberikan deskriptif tentang pertanyaan dari ke 25 (dua puluh lima) responden terdapat dimensi pemahaman atas tupoksi yang dimiliki oleh badan pendapatan daerah kabupaten sinjai, maka dapat dilihat pada tabel 4.6 :

Tabel 4.7.pernyataan responden terhadap dimensi pemahaman atas tupoksi

Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tinggi	4	16
Tinggi	9	36
Kurang Tinggi	9	36
Tidak Tinggi	1	4
Sangat Tidak Tinggi	2	8
Total	25	100

Hasil analisis deskriptif kinerja pegawai dengan dimensi pemahaman atas tupoksi mendapat penilaian dari responden pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, yaitu sebanyak 4 orang atau sekitar 16 % mengatakan sangat setuju. Kemudian sebanyak 9 orang atau sekitar 36 % dari responden mengatakan setuju, sebanyak 9 orang atau sekitar 36% dari responden mengatakan kurang setuju, dan Sisanya sebanyak 1 orang atau sekitar 4 % dari responden mengatakan tidak setuju. Dan sebanyak 2 orang atau sekitar 8 % dari responden yang mengatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemahaman atas tupoksi pada Bidang Sekretariat dan Bidang Penerimaan dan Pengelolaan Pajak Daerah pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai sudah memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing serta rasa tanggungjawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 2) Inovasi

Dimensi kedua dari kinerja pegawai di dalam penelitian ini yakni faktor inovasi pada badan pendapatan daerah kabupaten sinjai, yang diukur melalui 3 (tiga) instrument yang berkaitan dengan :

- a) Kemampuan menghasilkan ide-ide atau gagasan baru dalam pekerjaan
- b) Memiliki kreatifitas kerja yang baik.
- c) Suasana kerja yang penuh kekeluargaan mendorong anda untuk giat melaksanakan pekerjaan.

Untuk memberikan deskriptif tentang pertanyaan dari ke 25 (dua puluh lima) responden terdapat dimensi inovasi yang dimiliki oleh badan pendapatan daerah kabupaten sinjai, maka dapat dilihat pada tabel 4.6 :

Tabel 4.8. pernyataan responden terhadap inovasi

Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tinggi	3	12
Tinggi	14	56
Kurang Tinggi	3	12
Tidak Tinggi	4	16
Sangat Tidak Tinggi	1	4
Total	25	100

Hasil analisis deskriptif kinerja pegawai dengan dimensi inovasi mendapat penilaian dari responden pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, yaitu sebanyak 3 orang atau sekitar 12 % mengatakan sangat setuju. Kemudian sebanyak 14 orang atau sekitar 56 % dari responden mengatakan setuju, sebanyak 3 orang atau sekitar 12 % dari responden mengatakan kurang setuju, dan Sisanya sebanyak 4 orang atau sekitar 16 % dari responden mengatakan tidak setuju. Dan sebanyak 1 orang atau sekitar 4 % dari responden yang mengatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa inovasi di Bidang Sekretariat dan Bidang Penerimaan dan Pengelolaan Pajak Daerah pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai memiliki kreatifitas kerja yang baik.

### 3) Kecepatan kerja

Dimensi ketiga dari kinerja pegawai di dalam penelitian ini yakni faktor kecepatan kerja pada badan pendapatan daerah kabupaten sinjai, yang diukur melalui 3 (tiga) instrument yang berkaitan dengan :

- a) Mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat sesuai dengan prosedur kerja yang ada
- b) Tidak sering menunda pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya
- c) Menunjukkan semangat atau berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin

Untuk memberikan deskriptif tentang pertanyaan dari ke 25 (dua puluh lima) responden terdapat dimensi kecepatan kerja yang dimiliki oleh badan pendapatan daerah kabupaten sinjai, maka dapat dilihat pada tabel 4.7 :

Tabel 4.9. pernyataan responden terhadap dimensi kecepatan kerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tinggi	7	28
Tinggi	10	40
Kurang Tinggi	8	32
Tidak Tinggi	0	0
Sangat Tidak Tinggi	0	0
Total	25	100

Hasil analisis deskriptif kinerja pegawai dengan dimensi kecepatan kerja mendapat penilaian dari responden pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, yaitu sebanyak 7 orang atau sekitar 28 % mengatakan sangat setuju. Kemudian sebanyak 10 orang atau sekitar 40 % dari responden mengatakan setuju, sebanyak 8 orang atau sekitar 32 % mengatakan kurang setuju, dan Sisanya tidak ada responden mengatakan tidak setuju dan tidak ada juga responden yang mengatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecepatan kerja pada Bidang Sekretariat dan Penerimaan dan Pengelolaan Pajak Daerah pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai sesuai dengan prosedur kerja yang ada.

#### 4) Keakuratan kerja

Dimensi keempat dari kinerja pegawai di dalam penelitian ini yakni faktor keakuratan kerja pada badan pendapatan daerah kabupaten sinjai, yang diukur melalui 3 (tiga) instrument yang berkaitan dengan :

- a) Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar

- b) Meneliti ulang setiap pekerjaan yang telah diselesaikan
- c) Selalu menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan bukan untuk bersantai-santai

Untuk memberikan deskriptif tentang pertanyaan dari ke 25 (dua puluh lima) responden terdapat dimensi keakuratan kerja yang dimiliki oleh badan pendapatan daerah kabupaten sinjai, maka dapat dilihat pada tabel 4.8 :

Tabel 4.10. pernyataan responden terhadap dimensi keakuratan kerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tinggi	16	64
Tinggi	8	32
Kurang Tinggi	1	4
Tidak Tinggi	0	0
Sangat Tidak Tinggi	0	0
Total	25	100

Hasil analisis deskriptif kinerja pegawai dengan dimensi keakuratan kerja mendapat penilaian dari responden pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, yaitu sebanyak 16 orang atau sekitar 64 % mengatakan sangat setuju. Kemudian sebanyak 8 orang atau sekitar 32 % dari responden mengatakan setuju, sebanyak 1 orang atau sekitar 4 % dari responden mengatakan kurang setuju, dan sisanya tidak ada responden yang mengatakan tidak setuju dan tidak ada juga responden yang mengatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keakuratan kerja pada Bidang Sekretariat dan Bidang Penerimaan dan Pengelolaan Pajak Daerah pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar.

## 5) Kerjasama

Dimensi kelima dari kinerja pegawai di dalam penelitian ini yakni faktor kerjasama pada badan pendapatan daerah kabupaten sinjai, yang diukur melalui 3 (tiga) instrument yang berkaitan dengan :

- a) Kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan yang telah di tetapkan
- b) Kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diemban
- c) Saling mengingatkan antar teman untuk mendorong bekerja dengan lebih baik

Untuk memberikan deskriptif tentang pertanyaan dari ke 25 (dua puluh lima) responden terdapat dimensi kerjasama yang dimiliki oleh badan pendapatan daerah kabupaten sinjai, maka dapat dilihat pada tabel 4.9 :

Tabel 4.11. pernyataan responden terhadap dimensi kerjasama

Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tinggi	8	32
Tinggi	11	44
Kurang Tinggi	6	24
Tidak Tinggi	0	0
Sangat Tidak Tinggi	0	0
Total	25	100

Hasil analisis deskriptif kinerja pegawai dengan dimensi kerjasama mendapat penilaian dari responden pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, yaitu sebanyak 8 orang atau sekitar 32 % mengatakan sangat setuju. Kemudian sebanyak 11 orang atau sekitar 44 % dari responden mengatakan setuju, sebanyak 6 orang atau sekitar 24 % dari responden mengatakan kurang setuju, dan sisanya tidak ada responden mengatakan tidak setuju. Dan tidak ada juga responden yang mengatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa kerjasama pada Bidang Sekretarit dan Penerimaan Pajak Daerah menaati segala peraturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan dari kelima indikator kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjaitinggi, karena hasil kuesioner membuktikan bahwa tingkat kinerja pegawai sebesar 72 % atau 15 orang yang menganggap bahwa kinerja pada Bidang Sekretariat dan Bidang Penerimaan dan Pengelolaan Pajak Daerah memiliki kinerja yang baik.

### 3. Besar Pengaruh Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

#### a. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini, adalah:

Tabel 4.12. Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Output bagaian pertama (variabel entered/removed) : tabel di atas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel trust sebagai variabel independent dan partisipasi sebagai variabel dependen dan metode yang digunakan adalah metode enter.

Tabel 4.13. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.498 <sup>a</sup>	.248	.214	6.38034

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Output bagian kedua (model summary) : tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,498. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,248, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (trust) terhadap variabel terikat (partisipasi) adalah 0,248%.

Tabel 4.14. Anova<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.909	1	294.909	7.244	.013 <sup>b</sup>
	Residual	895.591	22	40.709		
	Total	1190.500	23			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Output bagian ketiga (Anova) : dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung = 7.244 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,013 < 0,05$  maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Trust (stres kerja) terhadap variabel Partisipasi (kinerja pegawai).

Tabel 4.15. Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.269	9.556		3.900	.001
	Stres Kerja	.434	.161	.498	2.692	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Output bagian keempat (Coefficients) : diketahui nilai Constant (a) sebesar 37.269 sedangkan nilai Trust (b / koefisien regresi) sebesar 0,434, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 37.269 + 0,434X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- Konstanta sebesar 37,269, mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel partisipasi adalah sebesar 37.269
- Koefisien regresi X sebesar 0,434 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai Trust, maka nilai Partisipasi bertambah sebesar 0,434. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif.

Kesimpulannya adalah:

Pengaruh stres kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai rendah karena beban kerja pegawai di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai tidak terlalu berat sehingga para pegawai selalu berhasil memainkan perannya sehingga timbul:

- 1) Konflik peran, yaitu konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan. Menurut Luthans (2006), seseorang akan mengalami konflik peran jika memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu bersamaan.

## 2) Ketaksaan peran

Ketaksaan peran dirasakan jika seseorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau tidak merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

### **C. Pembahasan**

#### 1. Variabel Stres Kerja (X)

##### a. Tuntutan tugas

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa tuntutan tugas pada bidang Sekretariat dan bidang Penerimaan Dan Pengelolaan Pajak Daerah tidak begitu berat, sehingga tidak mempengaruhi stres kerja, karena stres kerja terjadi jika tuntutan tugas berat. Sebagaimana yang diutarakan oleh Robbins (Molan, 2006: 796-797) adalah pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, dan letak fisik para pegawai di kantor sangat setuju dengan sarana dan prasarana yang memadai, begitu pula yang diutarakan oleh Robbins (2008: 370) dengan adanya faktor-faktor yang dapat dikategorikan pada tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

Dimensi Tuntutan Tugas yang dimiliki oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai bila ditinjau dari instrument-instrumen yaitu sarana dan prasarana, kerapuhan, dan kenyamanan ruangan kantor, memang sudah sepatutnya mendapatkan apresiasi sangat setuju dari para responden. Hal ini karena keadaan kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai di area lapangan sinjai bersatu

dan dalam kantor selalu terjaga kebersihannya, meja dan kursi untuk konsumen yang datang berikuti meja dan kursi kerja pegawai serta peralatan kerjanya, tertata dengan rapih, yang tentu saja memberi kenyamanan bagi para konsumen yang datang sekaligus pula memberi kenyamanan bagi para pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.

Dimensi tuntutan tugas yang dimiliki oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai bila ditinjau dari instrumen yang ketiga yaitu tuntutan tugas di kantor masih begitu minim dengan lemahnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai lebih dominan disebabkan karena tingkat pekerjaan tidak terlalu padat dan hanya terjadi pada saat-saat tertentu saja, itupun dikerjakan dengan menambah waktu lembur dengan asumsi bahwa lembur meningkatkan pendapatan insentif pegawai dan menjadi motivasi tersendiri dalam bekerja, sehingga stres kerja lebih mengarah kepada pengaruh positif bagi pegawai.

#### b. Tuntutan peran

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa tuntutan peran pada bidang Sekretariat dan bidang Penerimaan Dan Pengelolaan Pajak Daerah tidak begitu berat, sehingga tidak mempengaruhi stres kerja, sebagaimana yang diutarakan oleh Robbins (Molan, 2006: 796-797) stres kerja terjadi jika tekanan yang diberikan pada seseorang suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi. Hal ini sependapat dengan Sunyoto (2001: 381) jika seseorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau

tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

Dimensi Tuntutan peran yang dimiliki oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai bila ditinjau dari instrument-instrumen yaitu adanya pemisahan tugas dan fungsi dari masing-masing pegawai dikantor memang sudah mendapatkan apresiasi sangat setuju dari para responden. Hal ini merupakan salah satu dari terbentuknya struktur organisasi yang baik.

#### c. Tuntutan antar pribadi

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa tuntutan antar pribadi pada bidang Sekretariat dan bidang Penerimaan Dan Pengelolaan Pajak Daerah tidak begitu berat, sehingga tidak mempengaruhi stres kerja. Sebagaimana yang diutarakan oleh Robbins (2008: 368) seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Dimensi tuntutan antar pribadi dengan instrumen yang digunakan untuk mengukur dimensi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, dengan adanya keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kerja dikantor, tuntutan dalam menjalankan pekerjaan dan tidak sabar untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dikantor, Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas di kantor. Ketiga instrument tersebut tidak menjadi masalah atau hambatan para responden di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

#### d. Struktur organisasi

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa struktur organisasi pada bidang Sekretariat dan bidang Penerimaan Dan Pengelolaan Pajak Daerah tidak begitu berat, sehingga tidak mempengaruhi stres kerja. Sebagaimana yang diutarakan oleh Robbins (2006, 796-797) adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi para anggota organisasi secara formal. Dan menurut Sunyoto (2001: 381) stres yang timbul oleh bentuk organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan, apa bila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut menimbulkan sumber stres.

Dari 3 (tiga) instrumen yang digunakan untuk mengukur dimensi struktur organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, maka instrument pertama yaitu setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir, para pegawai di kantor melaksanakan dan menjalankan perannya masing-masing sehingga mampu berkembang dengan baik. Instrument kedua merupakan alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja sering terjadi di setiap pegawai, dan instrumen ketiga yaitu kejelasan tugas dan fungsi masing-masing pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

#### e. Kepemimpinan organisasi

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa struktur organisasi pada bidang Sekretariat dan bidang Penerimaan Dan Pengelolaan Pajak Daerah tidak begitu berat, sehingga tidak mempengaruhi stres kerja. Sebagaimana yang diutarakan

oleh Robbins (2006: 796-797) memotivasi, memimpin dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

Dari 3 (tiga) instrumen yang digunakan untuk mengukur dimensi Kepemimpinan Organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, maka instrument pertama yaitu kejelasan tugas dan fungsi masing-masing pegawai di kantor, pegawai menjalankan perannya masing-masing sehingga mampu berkembang dengan baik. Instrument kedua yaitu adanya penjelasan dari pimpinan mengenai tugas dan fungsi pegawai itu sudah jelas di setiap bidangnya masing-masing, dan instrumen ketiga yaitu sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

## 2. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

### a. Pemahaman atas tupoksi

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa pemahaman atas tupoksi pada bidang Sekretariat dan bidang Penerimaan Dan Pengelolaan Pajak Daerah tidak begitu berat, sehingga tidak mempengaruhi kinerja pegawai di kantor. Sebagaimana yang diutarakan oleh Fadel (2009: 195) bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini sependapat yang diutarakan oleh Sugiono (2009: 12) penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

Dari 3 (tiga) instrumen yang digunakan untuk mengukur dimensi pemahaman atas tupoksi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, maka instrument pertama yaitu setiap pegawai di kantor ini memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing sehingga mampu berkembang dengan baik. Instrument kedua yaitu setiap pegawai di kantor harus memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, dan instrumen ketiga yaitu pegawai bersedia melaksanakan tugas tambahan disamping tugas pokok sehari-hari di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

b. Inovasi

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa pemahaman atas tupoksi pada bidang Sekretariat dan bidang Penerimaan Dan Pengelolaan Pajak Daerah tidak begitu berat, sehingga tidak mempengaruhi kinerja pegawai di kantor. Sebagaimana yang diutarakan oleh Fadel (2009: 195) memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan. Hal ini sependapat dengan yang diutarakan oleh Sugiono (2009: 195) kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

Dari 3 (tiga) instrumen yang digunakan untuk mengukur dimensi inovasi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, maka instrument pertama yaitu kemampuan menghasilkan ide-ide atau gagasan baru dalam

pekerjaan sehingga mampu berkembang dengan baik. Instrument kedua yaitu memiliki kreatifitas kerja yang baik di kantor, dan instrumen ketiga yaitu suasana kerja yang penuh kekeluargaan mendorong pegawai untuk giat melaksanakan pekerjaan sehingga mampu menghasilkan hasil yang lebih baik di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

#### c. Kecepatan kerja

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa pemahaman atas tupoksi pada bidang Sekretariat dan bidang Penerimaan Dan Pengelolaan Pajak Daerah tidak begitu berat, sehingga tidak mempengaruhi kinerja pegawai di kantor. Sebagaimana yang diutarakan oleh Fadel (2009: 195) dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada. Hal ini sependapat dengan Sugiono (2009: 12) seberapa besar beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai.

Dari 3 (tiga) instrumen yang digunakan untuk mengukur dimensi kecepatan kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, maka instrument pertama yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat sesuai dengan prosedur kerja yang ada sehingga mampu berkembang dengan baik. Instrument kedua yaitu tidak sering menunda pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya di kantor, dan instrumen ketiga yaitu menunjukkan semangat atau berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

#### d. Keakuratan kerja

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa keakuratan kerja pada bidang Sekretariat dan bidang Penerimaan Dan Pengelolaan Pajak Daerah tidak begitu berat, sehingga tidak mempengaruhi kinerja pegawai di kantor. Sebagaimana yang diutarakan oleh Fadel (2009: 195) menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan uang. Dan yang diutarakan oleh Sugiono (2009: 12) kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

Dari 3 (tiga) instrumen yang digunakan untuk mengukur dimensi keakuratan kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, maka instrument pertama yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar sehingga mampu berkembang dengan baik. Instrument kedua yaitu meneliti ulang setiap pekerjaan yang telah diselesaikan agar tidak terjadi suatu masalah di kantor, dan instrumen ketiga yaitu selalu menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan bukan untuk bersantai-santai sehingga menghasilkan kerja yang baik di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

#### e. Kerjasama

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa keakuratan kerja pada bidang Sekretariat dan bidang Penerimaan Dan Pengelolaan Pajak Daerah tidak begitu berat, sehingga tidak mempengaruhi kinerja pegawai di kantor. Sebagaimana yang diutarakan oleh Fadel (2009: 195) kemampuan dalam bekerja

sama dengan rekan kerja lainnya seperti biasa menerima dan menghargai pendapat orang lain. Hal ini sependapat dengan Sugiono (2009: 12) kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pemimpin organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

Dari 3 (tiga) instrumen yang digunakan untuk mengukur dimensi kerjasama pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, maka instrumen pertama yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan yang telah ditetapkan sehingga mampu berkembang dengan baik. Instrumen kedua yaitu kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diemban, dan instrumen ketiga yaitu saling mengingatkan antar teman untuk mendorong bekerja dengan lebih baik di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

Adapun hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Tahir (2007), dengan judul: "Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa" Hasil penelitiannya yaitu:

- a. Terdapat pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Ada hubungan antara stres berdasarkan tiga faktor (faktor individual, organisasional, psikologis) dengan kinerja guru SLB.
- c. Hubungan positif dan signifikan antara stress kerja yang disebabkan oleh faktor individual terhadap kinerja guru SLB.

Dan juga hasil penelitian Hariati (2012), dengan judul: “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo” hasil penelitian yaitu Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat stres pegawai di Bidang Sekretariat dan Bidang Penerimaan Pajak Daerah pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai rendah, karena 87,2 % atau 22 orang yang mengatakan bahwa beban kerja pegawai tidak begitu berat.
2. Tingkat kinerja pegawaidi Bidang Sekretariat dan Bidang Penerimaan Pajak Daerahpada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjaisangat baik karena 72 % atau 15 orang yang menganggap bahwa pegawai memiliki peran aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
3. Stres kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, namun pengaruhnya rendah, yaitu sebesar 0,434 atau 43,4 %. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Bidang Sekretariat dan Bidang Penerimaan dan Pengelolaan Pajak Daerah pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai sebesar 43,4 % , adapun sisanya yaitu 57,6 % variabel kinerja pegawai (Y) di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

1. Data penelitian dalam penelitian ini berasal dari responden yang disampaikan secara tertulis melalui kuesioner, jika ingin mencerminkan keadaan sesungguhnya, sebaiknya peneliti selanjutnya melakukan penelitian dengan terjun langsung di lapangan dan melibatkan diri dengan pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.
2. Sebaiknya pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai menciptakan suasana tempat kerja yang baru agar para pegawai lebih semangat bekerja yakni dengan tata ruang yang berbeda.
3. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai disarankan untuk meningkatkan dukungan sosial pada pegawai, dimana dukungan sosial yang tinggi dapat mengurangi stres pada pegawai seperti memberikan motivasi, dukungan moral, bantuan, dan nasihat agar tingkat stres perlu tetap di pertahankan walaupun seiring semakin padatnya pekerjaan dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta PT. Rineka Cipta.
- Dar, Laiba., Anum Akmal, Muhammad Akram Naseem, and Kashif Ud Din Khan. 2011. *Impact of Stress on Employees Job Performance in Business Sector of Pakistan*. *Global Journal of Management and Business Research*, 11(6): pp:1-4.
- Efendi, Hariandja Marihot Tua. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo
- F.Jacinta dan Rini, *Stres Kerja*(online).2002.  
([http://www.baliusada.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=33Itemid=2](http://www.baliusada.com/index.php?option=com_content&task=view&id=33Itemid=2), diakses 24 april 2013).
- Gibson, J.L, Ivancevich J.M, Donnelly.Jr, J.H. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Edisike 8 (Terjemahan). Jakarta: Binarupa Aksara
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan Ketujuh Penerbit PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2001. *Manajemen Sumber DayaManusia* . PT Aksara: Jakarta.
- Hariati.2012. *Pengaruh Stres Kerja terhadap KinerjaPegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo*.Skripsi tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Gorontalo
- Harbani Pasolong. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Janiarti.2007. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Perbankan di Makassar)*.Skripsi tidak diterbitkan. Fakulatas Ekonomi Universitas Hasanuddin
- Kotteeswari, M., and Dr. S.Tameem Sharief., Ph.D. 2014. *Job Stress And Its Impact On Performance EmployeesWorking In BPOS*. *International Journal of Advanced Research in Management*,5 (2): pp: 19-27.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. PenerbitAndi, Yogyakarta.

- Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana T. 2002. Studi Empiris Stressor terhadap Kinerja. Jurnal Siasat Bisnis (JSB). Vol.II, No.6.
- Muhammad, Fadel., K. Toruan Rayendra L. 2009. Reinventing Local Government, Pengalaman Dari Daerah.Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Munandar Ashar Sunyoto, 2001. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Monday. 2008. Human Resources Managemenet. Tenth Edition: Erlangga.
- Noviansyah dan Zunaidah.2011. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.Jurnal Manajemen dan Bisnis Brawijaya, 9(18): h: 44-58.
- Pandji, Anoraga. 2001. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Raharjo, Dwi Sihono. 2005. Kinerja Karyawan Survei di Bank Negara Indonesia dan Bank Central Asia. Jurnal Manajemen, Th IX/O1/Feb/2005, Hal 19-26.
- Riyyani Tahir, 2007. Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan.Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins. 2008. Manajemen. Jakarta : Indeks.
- Sasono, Eko. 2004. Mengelola Stres Kerja. Semarang: Fokus Ekonomi.
- Siagian P Sondang, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sugiono, 2009. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo. 2002. Psikologi Untuk Keperawatan. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Sutrisno, H.Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana, Prenada Media Group

Syamsu Yusuf. 2004. *Mental Hygiene Pengembangan Kesehatan Mental Dalam Kajian Psikologi dan Agama*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.

Thoha, Miftah. 2005. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.