

PENGARUH *STRESSOR* TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada 16 Kantor Urusan Agama Di Kabupaten Banjar)

Muhammad Laili Sanusi
(Kantor Agama Kabupaten Banjar)
Dahnir
(Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

ABSTRACT

The purpose of this research to determine and analyze the influence of stressor from environment, organization and personal in simultaneosly or partially to the employee performance in the Office of Religious Affairs Banjar Regency.

The research method used in this research is quantitative method. The analysis unit of this research is employees in the Office of Religious Affairs in Banjar Regency. Collecting data using questionnaires distributed to 55 respondents. Determination of samples using non probability sampling techniques and data analysis using multiple linear regression.

The results revealed stressor from the environment, stressor from the organizational and stressor from personal has influence positive and significant in partially or simultaneously to employee performance in the Office of Religious Affairs in Banjar Regency. Stressor from the organizational has the most dominant influence to the employee performance in the Office of Religious Affairs at Banjar Regency.

Key Words :

Stressor from the Environment, Stressor from the Organizational and Stressors from Personal, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stressor dari lingkungan, organisasi dan pribadi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Banjar.

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Unit analisis penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Urusan Agama di Kabupaten Banjar. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 55 responden. Penentuan sampel menggunakan tehnik sampling jenuh dan analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa stressor dari lingkungan, dari organisasi dan stressor dari pribadi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja Pegawai KUA di Kabupaten Banjar. Stressor dari organisasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama di Kabupaten Banjar.

Kata Kunci :

Stressor dari Lingkungan, Stressor dari Organisasi, Stressor dari Pribadi, Kinerja

PENDAHULUAN

Pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) sebagai seorang manusia sudah pasti mempunyai permasalahan yang harus dihadapinya, permasalahan-permasalahan yang dihadapi pegawai itu berasal dari lingkungan, organisasi dan pribadinya. Ada tiga kategori pemicu stress (*stressor*) : lingkungan, organisasi dan pribadi (Robbins & Judge 2009:370). Berbagai permasalahan yang dihadapi pegawai KUA tersebut bisa dikategorikan sebagai stressor yang berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut : Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Ketepatan waktu dari hasil, Kehadiran, Kemampuan bekerja sama (Mathis & Jackson, 2009:378).

Beberapa hasil studi menemukan bahwa stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat menunjukkan bahwa pekerja termotivasi untuk memperbaiki tingkat kinerjanya. Ketika stres meningkat sampai pada tingkat yang tinggi maka prestasi turun secara mencolok (Gitosudarmo dan Sudita, 2000:56). Penelitian Fouzia Ali et al. (2011) yang menyimpulkan bahwa stres mempunyai dampak yang positif terhadap kinerja karyawan, namun dalam penelitian yang lain *stressor* juga dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Peneliti melihat adanya stressor yang di hadapi pegawai KUA di Kabupaten Banjar yang bersumber dari faktor lingkungan, organisasi dan pribadi. *Stressor* dari faktor lingkungan berupa ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik dan perubahan teknologi. *Stressor* dari faktor organisasi berupa tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar personal. *Stressor* dari faktor pribadi berupa persoalan keluarga, persoalan ekonomi dan kepribadian. Peneliti juga melihat adanya pengaruh stressor yang sedang dihadapi pegawai terhadap kinerja pegawai KUA di Kabupaten Banjar seperti belum terlaksananya semua tugas dan fungsi yang seharusnya dilaksanakan pegawai dan pada sisi lain pegawai juga melaksanakan pekerjaan yang sebenarnya bukan kewajibannya namun harus dilaksanakan karena situasi dan kondisi yang terjadi di masyarakat. Peneliti sangat ingin mengetahui sejauh mana pengaruh *stressor* yang berasal dari faktor lingkungan, organisasi dan pribadi terhadap kinerja pegawai KUA di Kabupaten Banjar.

Perumusan Masalah

1. Apakah *stressor* dari lingkungan, organisasi dan pribadi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama di Kabupaten Banjar?

2. Apakah *stressor* dari lingkungan, organisasi dan pribadi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama di Kabupaten Banjar?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *stressor* dari lingkungan, organisasi dan pribadi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama di Kabupaten Banjar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *stressor* dari lingkungan, organisasi dan pribadi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama di Kabupaten Banjar.

Manfaat Penelitian

1. Mendapatkan gambaran pengaruh *stressor* dari lingkungan, organisasi dan pribadi terhadap kinerja pegawai KUA di Kabupaten Banjar agar menjadi bahan masukan bagi Kementerian Agama dalam membuat peraturan dan kebijakan sehingga kinerja pegawainya sesuai dengan yang diharapkan.
2. Dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia dalam mengelola pegawai.
3. Sumbangan pemikiran dan bahan kepustakaan dalam kegiatan belajar mengajar dan kegiatan penelitian serta bahan kajian lebih lanjut oleh segenap civitas akademika.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Stressor

Stressor bisa bersumber dari pekerjaan dan lingkungan kerja dan bisa juga bersumber dari luar pekerjaan (Hariandja, 2002:304). Sumber-sumber stres yang dihadapi seseorang dapat digolongkan menjadi dua, yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang (Siagian, 2011:301). Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja (Mangkunegara, 2011:180). Penyebab stres karyawan yaitu beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, masalah keluarga (Hasibuan, 2004:202). *Stressor* yang dihadapi seseorang kebanyakannya berupa masalah-masalah yang sedang dihadapinya didalam kehidupan. Menurut Robbins & Judge (2009:370) ada tiga kategori potensi pemicu stres (*stressor*) yaitu : lingkungan, organisasi dan pribadi.

***Stressor* dari faktor lingkungan**

Menurut Robbins dan Judge (2009:371) faktor lingkungan dapat membuat pegawai mengalami stres jika terjadi ketidakpastian lingkungan tempat ia berada, ini terjadi jika pegawai tersebut tidak mampu dan tidak siap menghadapi ketidakpastian ekonomi, politik dan perubahan teknologi yang sedang terjadi. Penyebab stres yang bersumber dari faktor

lingkungan kerja seperti faktor lingkungan fisik yang meliputi cahaya yang terlalu terang, situasi yang gaduh dan temperatur yang terlalu panas serta hubungan yang kurang baik dengan masyarakat (Gitosudarmo dan Sudita, 2000:53).

Stressor dari faktor organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2009:372) faktor organisasi yang dapat menyebabkan stres salah satunya adalah tuntutan tugas, tuntutan ini meliputi desain pekerjaan individual, kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan. Faktor organisasi yang lain adalah tuntutan peran yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Tuntutan antar pribadi juga menjadi faktor organisasi yang dapat membuat stres, ini merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, seperti tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk. Sumber-sumber stres yang berasal dari pekerjaan seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak lain didalam dan diluar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya menimbulkan rasa ketidakpastian (Siagian, 2011:301).

Faktor-faktor pribadi

Menurut Robbins dan Judge (2009:372) faktor pribadi dapat menjadi stressor disebabkan masalah-masalah yang berasal dari masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat pada diri seseorang karyawan. Sumber stres yang berasal dari individu itu sendiri seperti kepribadiannya, kebutuhan, nilai, tujuan, umur, kondisi kesehatan, keluarga yang tidak harmonis dan kondisi keuangan yang buruk (Gitosudarmo dan Sudita, 2000:53). Adapun sumber-sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan adalah berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang seperti masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, penyakit gawat dan masalah-masalah pribadi lainnya (Siagian, 2011:301).

Kinerja

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis & Jackson, 2009:378). Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:102). Kinerja diartikan sebagai hasil prestasi dari pengukuran objektif (Armstrong, 2006:7). Kinerja adalah suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing - masing organisasi kerja (Simamora, 1997:273). Kinerja didefinisikan sebagai : Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan

sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999:2). Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut : Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan bekerja sama (Mathis & Jackson, 2009:378).

Pengaruh *Stressor* terhadap Kinerja

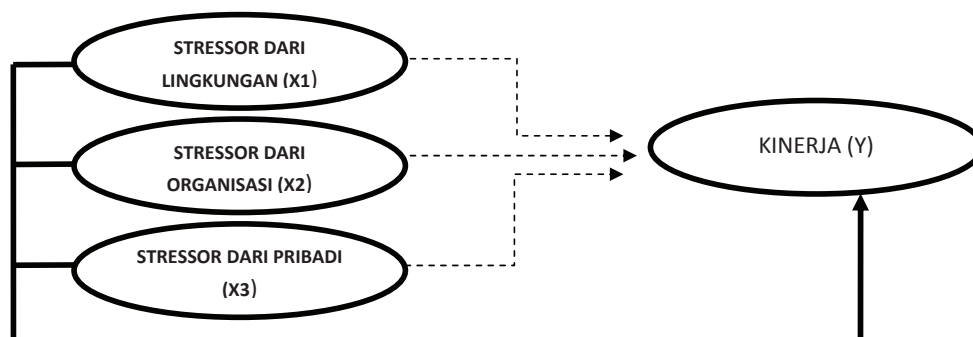
Anteseden stres atau disebut stressor yang mempengaruhi karyawan berasal dari luar dan dalam organisasi (Luthans 2006:442). Semua orang mengalami stres, tetapi ketika beban stres yang terlalu berat datang, dapat muncul konsekuensi-konsekuensi yang berhubungan dengan kerja (Mathis & Jackson, 2009:497). Dalam situasi kerja kita tahu bahwa perubahan maupun tekanan memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja seseorang (Tyson & Jackson, 2001:238). Beberapa studi menemukan bahwa stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat menunjukkan bahwa pekerja termotivasi untuk memperbaiki tingkat kinerjanya. Ketika stres meningkat sampai pada tingkat yang tinggi maka prestasi turun secara mencolok (Gitosudarmo dan Sudita, 2000:56). Stres bisa positif dan sebagian lagi bisa negatif, banyak riset yang menyelidiki hubungan stress-kinerja. Pola yang paling banyak dipakai adalah hubungan U terbalik (Robbins & Judge, 2008:377). Stres tingkat rendah sampai menengah merangsang dan meningkatkan kemampuan pegawai melakukan tugas lebih baik, terlalu banyak stres menghasilkan kinerja lebih rendah.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Konseptual

Menurut Robbins & Judge (2009:370) Ada tiga kategori potensi pemicu stres (*stressor*) yaitu : lingkungan, organisasi dan pribadi. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut : Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan bekerja sama (Mathis & Jackson, 2009:378). Beberapa hasil studi menemukan bahwa stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat menunjukkan bahwa pekerja termotivasi untuk memperbaiki tingkat kinerjanya. Ketika stres meningkat sampai pada tingkat yang tinggi maka prestasi turun secara mencolok (Gitosudarmo dan Sudita, 2000:56).

Model Penelitian



Keterangan :

pengaruh secara parsial



pengaruh secara simultan



Hipotesis Penelitian

- H1 : *Stressor* dari lingkungan, organisasi dan pribadi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KUA di Kabupaten Banjar
- H2 : *Stressor* dari lingkungan, organisasi dan pribadi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KUA di Kabupaten Banjar.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif yang bersifat kausal. Lokasi dilaksanakannya penelitian ini adalah 16 Kantor Urusan Agama yang berada di kecamatan dalam wilayah Kabupaten Banjar.

Unit Analisis Penelitian

Unit analisis penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada 16 Kantor Urusan Agama di kecamatan-kecamatan yang ada di Kabupaten Banjar yang berjumlah 55 orang pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah Pegawai Negeri Sipil pada 16 Kantor Urusan Agama di Kabupaten Banjar yang berjumlah 55 orang dan semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Pengumpulan Data

Pengumpulan Data dalam penelitian ini dengan cara membagikan kuesioner dan melakukan wawancara.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Terdapat 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat yaitu *Stressor* dari lingkungan (X1) dengan indikator ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik dan perubahan teknologi. *Stressor* dari organisasi (X2) dengan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan interpersonal. *Stressor* dari pribadi (X3) dengan indikator persoalan keluarga, persoalan ekonomi dan kepribadian. Kinerja Pegawai (Y) dengan indikator Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan bekerja sama.

Pengukuran variabel

Agar variabel kualitatif diatas dapat dianalisis secara statistik maka dilakukan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Skala *Likert*.

Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur tersebut dapat dipercaya atau diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang tinggi antara sesama variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian. Uji heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan lainnya. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak.

Metode Analisa dan Pengujian Hipotesa

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *stressor* lingkungan, *stressor* organisasi dan *stressor* pribadi. Uji Simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan *Stressor* lingkungan, *Stressor* organisasi dan *Stressor* pribadi terhadap kinerja pegawai apakah signifikan atau tidak. Uji Parsial (uji t) digunakan untuk membuktikan bahwa koefisien regresi secara individu dalam suatu model regresi secara statistik signifikan atau tidak.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Urusan Agama (KUA) merupakan unit terkecil (non satker) sekaligus sebagai ujung tombak dari Kementerian Agama yang berada di tingkat kecamatan. KUA mengemban tugas dan fungsi untuk melaksanakan sebagian tugas Kantor Kementerian Agama Kotamadya / Kabupaten di bidang Urusan Agama Islam dan membantu program pembangunan pemerintah secara umum di bidang keagamaan pada tingkat kecamatan. Dalam wilayah Kabupaten Banjar terdapat 16 Kantor Urusan Agama yang menangani urusan agama di 20 kecamatan yang ada di Kabupaten Banjar.

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh Pegawai Negeri Sipil pada 16 Kantor Urusan Agama yang ada di Kabupaten Banjar yang berjumlah 55 orang, 36 orang laki-laki dan 19 perempuan dengan umur 28 - 55 tahun, pendidikan SLTA, S 1 dan S 2.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Stressor dari lingkungan termasuk dalam kategori kuat dilihat dari nilai rata-rata skor tanggapan responden (65.8%). *Stressor* dari organisasi termasuk dalam kategori kuat dilihat dari nilai rata-rata tanggapan responden (66.9%). *Stressor* dari pribadi termasuk dalam kategori kuat dilihat dari nilai rata-rata tanggapan responden (63.4%). Tanggapan

responden yang merupakan atasan-atasan langsung dari pegawai-pegawai KUA terhadap kinerja pegawai KUA di Kabupaten Banjar dilihat dari nilai rata-rata termasuk dalam kategori kuat (75.9%). Hal ini berarti kinerja Pegawai KUA di Kabupaten Banjar tetap berjalan dengan baik walau harus menghadapi *stressor* dari faktor lingkungan, organisasi dan pribadi, dengan kata lain *stressor* yang dihadapi pegawai-pegawai KUA di Kabupaten Banjar tidak berdampak buruk yang menurunkan kinerja pegawai.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel *stressor* dari lingkungan, variabel *stressor* dari organisasi, variabel *stressor* dari pribadi dan variabel kinerja mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan nilai tersebut semua item pernyataan bisa dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada *stressor* dari lingkungan sebesar 0.704 > 0.60, nilai *Cronbach Alpha* pada *stressor* dari organisasi sebesar 0.875 > 0.60, nilai *Cronbach Alpha* pada *stressor* dari pribadi sebesar 0.888 > 0.60, nilai *Cronbach Alpha* pada kinerja pegawai sebesar 0.923 > 0.60 maka dapat dikatakan bahwa semua tanggapan responden terhadap item pernyataan indikator *stressor* dari lingkungan, organisasi, pribadi dan kinerja pegawai adalah reliabel.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil perhitungan regresi berganda menunjukkan angka $R=0,830$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dari *stressor* dari lingkungan, organisasi dan pribadi terhadap kinerja pegawai. Nilai adjusted R square = 0,689, artinya 67.1% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel *stressor* dari lingkungan, organisasi dan pribadi. Hasil Uji Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{Tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0.000^a. Hal ini menunjukkan *stressor* dari lingkungan, organisasi dan pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai KUA di Kab.Banjar, sehingga hipotesis 1 dapat diterima. Hasil Uji Parsial (Uji t) memperlihatkan nilai t hitung variabel *stressor* dari lingkungan, organisasi dan pribadi yang lebih besar dari nilai t tabel maka hipotesis 2 dapat diterima.

Implikasi Teoritis

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan untuk menambah wawasan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa *stressor* dari faktor lingkungan, organisasi dan pribadi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama di Kabupaten Banjar. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbin & Judge (2008:377) yang menyatakan Stres bisa positif dan sebagian lagi bisa negatif. Hal ini juga sesuai pendapat Gitosudarmo dan Sudita (2000:56) yang menyatakan bahwa beberapa hasil studi menemukan bahwa stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat menunjukkan bahwa pekerja termotivasi untuk memperbaiki tingkat kinerjanya. Ketika stres meningkat sampai pada tingkat yang tinggi maka prestasi turun secara mencolok. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Fouzia Ali et al. (2011) dan Agau Lenin (2011) yang menyimpulkan bahwa stres mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Manajerial

Stressor dari lingkungan, organisasi dan pribadi yang dirasakan pegawai Kantor Urusan Agama di Kabupaten Banjar harus diperhatikan dan dikelola oleh Kementerian Agama Kabupaten Banjar agar *Stressor* yang terjadi tetap berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai KUA di Kabupaten Banjar, karena tanpa pengelolaan yang baik kemungkinan besar *Stressor* yang dihadapi pegawai KUA di Kabupaten Banjar akan terus meningkat mengarah kepada *stressor* yang bersifat negatif seiring dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan yang semakin kompleks sekarang ini.

Keterbatasan Penelitian

Cakupan objek penelitian ini masih terlalu sempit, hanya satu kabupaten, sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa meneliti objek yang lebih besar seperti provinsi atau seluruh Indonesia, supaya lebih pantas untuk dijadikan rujukan oleh Kementerian Agama RI untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat suatu peraturan dan kebijakan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Stressor dari lingkungan, organisasi dan pribadi secara simultan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) di Kabupaten Banjar. Hasil pengujian parsial menyimpulkan bahwa *Stressor* dari lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KUA di Kabupaten Banjar, *stressor* dari organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KUA di Kabupaten Banjar, *Stressor* dari pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KUA di Kabupaten Banjar. Pengaruh yang paling dominan berasal dari *Stressor* Organisasi.

Saran

Kementerian Agama hendaknya mengelola *stressor* dari organisasi yang sedang dihadapi Pegawai Negeri Sipil pada KUA di Kabupaten Banjar dengan mengupayakan perbaikan sistem dan peraturan yang berlaku serta pemenuhan sarana prasarana yang diperlukan dan penggantian peralatan dan perlengkapan kantor seperti meja, kursi, lemari, perangkat komputer dan peralatan lainnya yang sudah kurang layak di Kantor Urusan Agama agar Pegawai KUA bisa bekerja lebih baik.

Kementerian Agama hendaknya mengelola *stressor* dari lingkungan dan dari pribadi yang sedang dihadapi Pegawai Negeri Sipil pada KUA dengan mengupayakan peningkatan kompensasi finansial dan non finansial yang bisa diterima pegawai sehingga keadaan keuangan pegawai akan jadi lebih baik serta mampu untuk menghadapi ketidakpastian lingkungan serta maupun masalah-masalah pribadi yang sedang ia hadapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael, 2006, *Performance Management*, Edisi Ketiga, Kogan Page, London.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Aasia Manzoor, Hadia Awan & Sabita Maryam, 2010, Investigating the impact of work stress on job performance: A study on textile sector of Faisalabad, *Asian journal of business and management sciences*, Vol.2. No.1, hal 20-28.
- C.Merle Johnson, William K.Redmon & Thomas C.Mawhinney, 2004, *Analisis Perilaku & Manajemen*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Edi Suhanto, 2009, Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Di Bank Internasional Indonesia), *Tesis* Program Pasca Sarjana Undip Semarang.
- Fouzia Ali, Ayesha Farooqui, Fatima Ain, Kawkab Yahya, Nabeela Idrees, Mehmooda Amjad, Maiam Ikhlal, Sadia Noreen, Asma Irfan, 2011, Effects of stress on job performance, *International Journal Of Business and Management Tomorrow*, Vol.1 No.2, hal 1-7.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2012, *Aplikasi Multivariate dengan program IBM SPSS 20*, Edisi keenam, Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Indriyo Gitosudarmo & I Nyoman Sudita. 2000, *Perilaku Keorganisasian*, Cetakan kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Laiba Dar, Anum Akmal, Muhammad Akram Naseem, Kashif Ud Din Khan, 2011, Impact of stress on employees job performance in business sector of Pakistan, *Global Journal Of Management And Business Research*, Vol.11 Issue 6.
- Lenin, Agau. 2011, Pengaruh Sumber Potensial Stress On The Job dan Of The Job terhadap Kinerja Pada Staf Rektorat Universitas Palangka Raya. *Tesis* Program Pasca Sarjana Unlam Banjarmasin.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2011, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-5, Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Muhammad Faesol, 2011, Pengaruh Stres dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap Di RS Roemani Muhammadiyah Semarang, *Tesis* Program Pasca Sarjana Unmuh Yogyakarta.

- Usman Bashir & Muhammad Ismail Ramay, 2010, Impact of stress on employees job performance, study on banking sector of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*. Vol.2 no.1, hal-122-126.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999, *manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan)*, BPFE, Yogyakarta.
- Robert L.Mathis & John H.Jackson. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Riduan. 2010, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Cetakan ke 7, ALFABETA, Bandung.
- Rubina Hanif, Sadaf Tariq & Masood Nadeem, Personal and Job Related Predictors of Teacher Stress and Job Performance among School Teachers, 2011, *Pakistan Journal of Psychological Research*, Vol.5 (2), hal 319-329.
- Siagian, Sondang. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-19, Bumi Aksara, Jakarta.
- Stephen P.Robbins & Timothy A.Judge. 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan ke-5, Refika Aditama, Bandung.
- Sekaran, Uma, 2006, *Research Methods For Business, Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta
- Shaun Tyson & Tony Jackson, 2001, *Perilaku Organisasi*, Cetakan ke-2, ANDI, Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan ke-16, CV.Alfabeta, Bandung.
- Suradji, 2009, *Manajemen Kepegawaian Negara*, Lembaga Administrasi Negara – Republik Indonesia, Jakarta.

