ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENENTU *JOB STRESS* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung)

(Skripsi)

Oleh

ASTI RAHWENI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG

2017

ABSTRACT

ANALYSIS DETERMINANTS OF JOB STRESS ON PERFORMANCE CLERK (CASE STUDY OF THE AGENCY'S EMPLOYEES AND ASSETS FINANCIAL MANAGEMENT AREA IN THE CITY OF BANDAR LAMPUNG)

By
Asti Rahweni

Employee performance is the ability of a person or group to look at the quality and quantity achieved in carrying out the duties and responsibilities assigned. In this study, researchers are using 3 variables from work stress/job stress is variable environmental factors, organizational factors and individual factors. The type of research used in this study was the quantitative approach. The technique of data collection through the questionnaire in the spread to 54 employees with simple random sampling, while the techniques of data processing, data entry, data transfer, as well as the presentation of data using SPSS program 16. Technique of data analysis are presented in the form tables of descriptive statistics, classic assumption test, test multiple linear regression, correlation, t test, F test.

Based on the research results, the influential environmental factors significantly to the performance of the employee, the influence of 11.27%. Organizational factors affecting significantly to the performance of the employee, the influence of 4.3%. Individual factor effect significantly to the performance of an employee, the influence of 9.4%. Environmental factors, Organizational Factors and Individual Factor effect on performance of simultaneous Employees and assets financial management Bodies Regional City of Bandar Lampung 47.7% whereas the rest are 52.3% is affected by other factors.

Keywords: Environmental Factors, Organizational Factors, Individual Factors, Employee Performance

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENENTU *JOB STRESS* TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG)

Oleh
Asti Rahweni

Kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk melihat kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 variabel dari stres kerja/*job stress* yaitu variabel faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang di sebarkan kepada 54 orang Pegawai dengan *simple random sampling*, sedangkan teknik pengolahan data, *entry* data, pemindahan data, serta penyajian data menggunakan program SPSS 16. Teknik analisis data disajikan dalam bentuk tabel statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji korelasi, regresi linier berganda, uji t, dan uji F.

Berdasarkan hasil penelitian, faktor lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruhnya sebesar 11,27%. Faktor organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruhnya sebesar 4,3%. Faktor individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruhnya sebesar 9,4%. Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individu berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung sebesar 47,7% sedangkan sisanya 52,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci : Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi, Faktor Individu, Kinerja Pegawai

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENENTU *JOB STRESS* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG)

Oleh

ASTI RAHWENI

Skripsi

Sebagai Salah Satu untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI NEGARA

Pada

Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017

Judul Skripsi	: **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENENTU *JOB STRESS* TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG)**
Nama Mahasiswa	: ***Asti Rahweni***
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1316041010
Jurusan	: Ilmu Administrasi Negara
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Prof. Dr. Yulianto, M. S.	**Dewie Brima Atika, S.IP., M.Si.**
NIP. 19610704 198803 1 005	NIP. 19821212 200801 0 217

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara

Dr. Dedy Hermawan, S.Sos., M.Si.
NIP. 19750720 200312 1002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

   Ketua : **Prof. Dr. Yulianto, M. S.** .....

   Sekretaris : **Dewie Brima Atika, S. IP., M. Si.** .....

   Penguji
   Bukan Pembimbing : **Nana Mulyana, S. IP., M. Si.** .....

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Syarief Makhya
NIP. 19590803 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **13 Juli 2017**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi/Laporan akhir ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana/Ahli Madya), baik Universitas Lampung maupun di perguruan tinggi lainnya.

2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.

3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dari karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Bandar Lampung, 3 Juli 2017

Yang membuat pernyataan,

Asti Rahweni

NPM. 1316041010

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Asti Rahweni, penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 28 Agustus 1995, merupakan anak ketiga dari enam bersaudara dari pasangan Bapak Tumino dan Ibu Sudirah.

Penulis menempuh pendidikan di Taman Kanak-Kanak (TK) Beringin Raya yang diselesaikan pada tahun 2001, lalu lanjut ke Sekolah Dasar (SD) Negeri 2 Langkapura lulus pada tahun 2007, kemudian di lanjutkan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 14 Bandar Lampung lulus pada tahun 2010, dan dilanjutkan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 3 Bandar Lampung lulus pada tahun 2013. Selanjutnya penulis diterima sebagai mahasiswi Jurusan S1 Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung pada tahun 2013 melalui jalur SNMPTN.

Selama perkuliahan penulis juga aktif dalam kegiatan kemahasiswaan sebagai anggota organisasi di Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara (HIMAGARA). Pada tahun 2016 penulis mengikuti KKN (Kuliah Kerja Nyata) Tematik di desa Karang Anyar Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur.

MOTTO

Tuntutlah ilmu, tetapi tidak melupakan ibadah, dan kerjakanlah ibadah, tetapi tidak melupakan ilmu

(Hasan al-Bashri)

Belajarlah mengalah sampai tak seorangpun yang bisa mengalahkanmu
Belajarlah merendah sampai tak seorang pun yang bisa merendahkanmu

(Gobind Vashdev)

Believe that God is in control. there is no need to be stressed out or worried

(Joel Osteen)

Yang hebat di dunia ini bukanlah tempat dimana kita berada, tetapi arah yang akan kita tuju

(Asti Rahweni)

PERSEMBAHAN

Karya kecil ini kupersembahkan untuk:

Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini

Kedua orang tuaku tercinta yang tiada henti-hentinya selalu memberikanku doa, dukungan, semangat dan motivasi selama proses skripsi ini

Kakak-kakak dan adik-adikku tercinta yang selama ini selalu memberikan dukungan dan semangat penulis

Keluarga besar, orang terkasih, sahabat, teman, kakak dan adik tingkat yang selalu mendungku

Almamaterku Tercinta Universitas Lampung

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillahirabbil'alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Analisis Faktor-Faktor Penentu *Job Stress* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung)"**.

Selama penyusunan skripsi ini penulis menyadari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, sehingga penulis membutuhkan bantuan dari berbagai pihak, baik keluarga, dosen dan teman-teman. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, yang menciptakan dunia dan seluruh isinya, yang selalu mengiringi penulis dalam setiap doa dan langkahnya dan Nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi suri teladan dalam kehidupan penulis.
2. Orang tuaku tercinta. Terima kasih atas dukungan moril dan materil yang telah diberikan kepadaku sedari kecil hingga kini dewasa. Tak ternilai kasih sayang dan perhatian yang telah diberikan selama ini. *My superhero* Bapakku yang selalu sabar memberikanku semangat dan motivasi selama ini, yang sudah mau mengorbankan keringat, waktu dan kerja kerasnya untuk keluarga. Bidadariku di dunia ibuku, yang telah mengandungku selama 9 bulan, selalu memberikan perhatian, semangat, motivasi, doa serta dukungan untuk anak-

anaknya. Ibu yang tak pernah lelah untuk memberikanku semangat agar dapat segera menyelesaikan skripsi ini.

3. Kakakku tersayang pertama Tuty Rahmita Sari, A.M.G dan suami Adriyan Yudistiara, S.Si yang selalu memberikan arahan dan motivasi, kedua keponakanku Audriya Danishayra Athaya dan Arrayyan Danishammar Athaya yang selalu memberikan senyuman dan tingkah laku yang lucu untuk aunty. Kakakku tersayang yang kedua Afina Rahmawati, A.Md yang selalu memberikan motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini. Ketiga adikku tersayang Restu Rahmadani yang sedang study Diploma semoga bisa mencapai targetnya untuk selesain tepat waktu. Befri Rahikmah semangat terus belajarnya di SMA sekarang walaupun bukan SMA yang diimpikan. Mardiah Rahmaini Putri adik bungsu, terus rajin belajar ya dek. Semoga kita semua kedepannya selalu menjadi kebanggaan untuk kedua orang tua.
4. Keluarga besarku yang selalu memberikan semangat dan keceriaan penulis dari kecil hingga saat ini.
5. Teruntuk lelaki spesial Bripda Angga Fariz Febrianturi sedari kecil bersama-sama hingga saat ini, selalu memberikan kesabaran, semangat, doa, dukungan, motivasi, kasih sayang dan perhatiannya selama ini, yang mau menemaniku kesana kemari dan mengorbankan banyak waktunya untukku.
6. Bapak Dr. Syarief Makhya selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Univeristas Lampung.
7. Bapak Dr. Dedy Hermawan, S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara.

8. Bapak Prof. Dr. Yulianto, M.S selaku Pembimbing Utama yang selalu bersedia memberikan waktu, arahan, masukan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini.
9. Ibu Dewie Brima Atika, S.IP, M.Si selaku Pembimbing Kedua yang bersedia memberikan waktu, tenaga, pikiran, masukan dan motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
10. Bapak Nana Mulyana, S.IP, M.Si selaku Dosen Pembahas yang selalu bersedia memberikan kritik, saran dan masukannya kepada penulis.
11. Bapak Dr. Bambang Utoyo, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis yang selalu mau meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan masukannya kepada penulis, terutama dalam proses akademik.
12. Dosen-dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara FISIP Unila, Bu Mely, Bu devi, Bu Selvi, Bu Dian, Bu Ita, Bu Novita, Bu Rahayu, Bu Intan, Pak Dedy, Pak Syamsul, Pak Eko, Pak Simon, Pak Noverman dan Pak Izzul. Terimakasih atas segala ilmu yang telah diberikan ibu dan bapak. Semoga ilmu dan pengalaman yang telah penulis peroleh selama proses belajar dapat menjadi bekal penulis untuk kedepannya.
13. Ibu Nur sebagai Staf Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang selalu memberikan pelayanan bagi penulis dan administrasi di jurusan.
14. Terimakasih kepada Bapak Trisno Andres, S.Sos selaku Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.
15. Terimakasih kepada Bapak Joko Prasojo, S.Sos selaku Kasubid Penatausahaan Aset.
16. Terimakasih kepada Ibu Ir. Aprilia Mutia selaku Kasubag Keuangan.

17. Untuk sahabatku sedari SMA Riana Rizki Putri S.IP yang selalu memberikan semangat dan motivasi untuk bisa selesain skripsi ini. Yang selalu menemani suka dan duka sejak SMA. Makasih banyak ya kanjeng udah mau bantuin penelitian, semangat buat kita untuk mencapai cita-cita yang diinginkan.
18. Teman-teman sedari SMA Renny Desugiharti, Maria Sri Devi Ginting, Erista Iskandar, Sagina Mentari, Putri Ayu Andini dan Risayanda. Terima kasih sudah mau menjadi teman sampai saat ini dan selalu memberikan dukungan serta doa nya.
19. Untuk sahabat-sahabatku sejak awal perkuliahan Gustian Istiqomah (orang yang amat sangat santai banget jangan mageran ti penelitian, buruan selesain skripsinya). Eka Fitria Andriani (yang prioritasnya ke pantai, jangan pantai terus ka skripsinya kasian menjamur gegara dianggurin). Laras Retno Wulandharie (ada yang lucu gak lucu tetep ketawa, buruan ras skripsinya diselesain). Dwi Mar'atus Sholihah (yang hoby banget sama Naruto semangat buat lulus toefl wi, biar cepet selesai skripsinya). Ayu Wulandari, S. AN (yang seperti asdos semangat buat cita-citanya lanjut S2). Nanda Nandani (yang ngeluh di PHP-in ditempat penelitian, semangat terus ya nda biar cepet selesai).
20. Untuk teman-temanku selama KKN 60 hari Rizka Meliyani, Gita Ayu Ambarwati, Bunga Ulama, Cornelius Corniado, Dede Nur, Maulina yang selalu menemani suka duka penulis selama KKN hingga saat ini.
21. Untuk teman-teman seperjuangan "Alas Menara" angkatan 2013 yang telah banyak membantu dan memberikan masukan kepada penulis dari awal perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini, kakak-kakak dan adik-adik

tingkat yang selalu membantu penulis dalam proses akademik selama perkuliahan serta memberikan arti sebuah kekeluargaan dalam HIMAGARA.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, peneliti berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi diri penulis secara pribadi maupun mereka yang telah meluangkan waktunya untuk membacanya.

Bandar Lampung, 3 Juli 2017
Penulis,

Asti Rahweni

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI i
DAFTAR TABEL iv
DAFTAR GAMBAR v

BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah Penelitian 1
B. Rumusan Masalah Penelitian 9
C. Tujuan Penelitian 9
D. Manfaat Penelitian 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11
A. Stres Kerja/Job Stress 11
1. Pengertian Stres Kerja 11
2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja/*Job Stress* 12
3. Dampak Stres Kerja/*Job Stress* Pada Karyawan/Pegawai 16
B. Strategi Manajemen Stres Kerja 19
C. Kinerja Pegawai 20
1. Pengertian Kinerja Pegawai 20
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 21
3. Indikator Kinerja Pegawai 22
D. Kerangka Pikir 26
E. Hipotesis 29

BAB III METODE PENELITIAN 30
A. Tipe Penelitian 30
B. Definisi Konsep dan Definisi Operasional 30
1. Definisi Konsep 30
2. Definisi Operasional 34
C. Populasi dan Sampel 35
1. Populasi 35
2. Sampel Penelitian 35
D. Jenis Sumber Data 37
1. Data Primer 37
2. Data Sekunder 37

E. Metode Pengumpulan Data 37
F. Skala Pengumpulan Variabel 38
G. Uji Instrumen 38
1. Uji Validitas 38
2. Uji Realibitas 39
H. Teknik Analisis Data 40
I. Teknik Pengolahan Data 41
J. Analisis Kuantitatif 41
1. Uji Asumsi Klasik 42
a. Uji Normalitas 42
b. Uji Multikolonieritas 42
c. Uji Heteroskedastisitas 43
2. Uji F 43
3. Uji t 44
4. Analisis Regresi Berganda 44
5. Uji R^2 atau Uji Determinasi 45
6. Uji Interpretasi Data 46

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN 47
A. Gambaran Pelayanan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah 47
1. Tugas Pokok dan Fungsi 47
a. Kedudukan 47
b. Tugas Pokok 48
c. Fungsi 48
d. Susunan Organisasi 48
B. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran 50
1. Visi 50
2. Misi 50
3. Tujuan 51
4. Sasaran 52

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 54
A. Data Hasil Penelitian 54
1. Hasil uji Instrumen 54
2. Karakteristik Responden 56
3. Analisis Data 58
a. Statistik Deskriptif 58
b. Deskripsi Item Pernyataan 63
c. Uji Asumsi Klasik 81
d. Uji Korelasi antara Faktor Lingkungan (X_1), Faktor Organisasi (X_2) dan Faktor Individu (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) 85
e. Uji Hipotesis 87
f. Hasil Regresi Berganda 89
B. Pembahasan 92
1. Pengaruh Faktor Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Kota Bandar Lampung 92
2. Pengaruh Faktor Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung 94
3. Pengaruh Faktor Individu terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung 96
4. Pengaruh Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individu terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung 98

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 100
A. Kesimpulan 100
B. Saran 101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1. Definisi Operasional 34
2. Instrumen Label Tiap-Tiap Jawaban 38
3. Interpretasi Data 46
4. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Faktor Lingkungan (X_1), Faktor Organisasi (X_2), Faktor Individu (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) 55
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 56
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 57
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 57
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan 58
9. Deskriptif Variabel Faktor Lingkungan 59
10. Deskriptif Variabel Faktor Organisasi 60
11. Deskriptif Variabel Faktor Individu 61
12. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai 62
13. Tanggapan Responden tentang Ketidakpastian Lingkungan 64
14. Tanggapan Responden tentang Ketidakpastian Ekonomi 65
15. Tanggapan Responden tentang Perubahan Tekonologi 66
16. Tanggapan Responden tentang Tuntutan Tugas 67
17. Tanggapan Respon tentang Tuntutan Peran 69
18. Tanggapan Responden tentang Tuntutan Antar Pribadi 70
19. Tanggapan Responden tentang Masalah Keluarga 73
20. Deskripsi Masalah Ekonomi Pribadi 74
21. Deskripsi Masalah Kepribadian dan Karakter 75
22. Tanggapan Responden tentang Kuantitas Kerja 77
23. Tanggapan Responden tentang Kualitas Kerja 78
24. Tanggapan Responden tentang Efisiensi 79
25. Tanggapan Responden tentang Standar Kualitas 81
26. Hasil Uji Multikolonieritas 84
27. Korelasi Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individu terhadap Kinerja Pegawai 85
28. Uji F 87
29. Uji t 88
30. Analisis Regresi Linear Berganda 90
31. Tabel Uji Regresi Berganda 91

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

1. Kerangka Pikir 28
2. Grafik Normal Probability Plot 82
3. Hasil Uji Heteroskedastisitas 83

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. SDM dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara 2002:2).

Pemeliharaan tenaga kerja harus dipenuhi untuk memelihara dan meningkatkan kinerja, meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja yang baik dari pegawai, dan penanggulangan stres kerja yang diakibatkan banyaknya beban pekerjaan yang ditanggung. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawai yang ikut berperan aktif dalam melakukan tujuan yang ingin dicapai. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela 2012:136). Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab

dengan kinerja ini dapat diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Beban tugas pegawai 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 para pegawai seperti stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan dapat juga berperan negatif (Sasono dalam Gaffar (2012:1). Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Stres dalam pekerjaan merupakan sebuah konsep penting dalam kaitannya dengan perilaku organisasi. Stres dapat ditimbulkan dari semakin banyaknya tantangan yang dihadapi seperti lingkungan kerja, karakteristik persaingan yang semakin tinggi, tidak dapat memanfaatkan waktu secara maksimal, faktor-faktor yang tidak terkontrol, tidak cukupnya ruang untuk bekerja, perkembangan teknologi informasi yang terus menerus berubah, serta tuntutan permintaan yang berlebihan dari *stakeholders.* Dari waktu ke waktu stres kerja akan menjadi masalah yang serius bagi organisasi. Muatan tugas yang begitu besar cenderung merupakan penyebab stres yang dominan karena pegawai harus bekerja lebih banyak dengan kemampuan yang dimiliki. Kemampuan kinerja karyawan pada sektor bisnis dan sektor publik dalam hasil penelitian sebelumnya ada beberapa faktor yang paling

berpengaruh terhadap stres kerja. Berikut penjabaran hasil penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *job stress*/stres kerja:

1. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Hulaifah Gaffar dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (PERSERO) Wilayah Makassar", menjelaskan bahwa kemampuan kinerja karyawan Bank diberikan agar nasabah meningkat adalah salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan bisnis. Dalam sektor perbankan untuk menawarkan kualitas jasa dengan kualitas pelayanan tinggi yang nampak dalam kinerja atau performa dari pelayanan yang ada dengan memberikan rangsangan balas jasa yang menarik dan menguntungkan. Sebagai karyawan bank dihadapkan dengan kondisi dilematis, di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara di sisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan yang kondisi seperti ini akan menimbulkan stres kerja. Faktor yang paling mempengaruhi stres kerja dalam bank dengan t hitung, faktor organisasi sebesar 74,3% dan faktor individu sebesar 25,8%.
2. Penelitian sebelumnya oleh Rizky Apriani dengan judul "Pengaruh Stresor Kerja Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak", penyebab terjadinya stres kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak karena beratnya beban tugas yang diberikan seperti penumpukan proyek yang memerlukan kemampuan dan analisis yang tinggi sehingga pada akhirnya laporan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, serta tekanan-tekanan dan tuntutan-tuntutan yang diberikan pemimpin sehingga pekerjaan menjadi

kurang rapi dan lengkap. Penyebab stres kerja lainnya adalah kekurangan jumlah pegawai yang sudah pensiun atau dipindahkan pada dinas-dinas lain, sedangkan Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak belum menerima pembukaan untuk pegawai baru. Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak melimpahkan banyak pekerjaan kepada satu orang. Beban pekerjaan ini sangat berat dikarenakan keterbatasan kemampuan, baik dalam mengelola ataupun mengawasi pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stresor kerja individu dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat dengan perhitungan korelasi sebesar 0,671. Stresor kerja individu juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan uji F sebesar 14,777 dan uji t sebesar 3,844 dengan signifikasi masing-masing 5%.

3. Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Taza Alfafa dengan judul "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Chandra *Super Store* Cabang Metro", yang menjelaskan bahwa keberadaan seorang karyawan sangat menentukan bagi perkembangan dan kemajuan perusahaannya, bagi perusahaan yang bergerak dalam menyediakan kebutuhan sandang, pangan maupun papan seperti *Supermarket*, mereka berlomba-lomba untuk dapat memberikan pelayanan yang baik serta dapat mengetahui apa yang dibutuhkan oleh konsumennya, dengan memiliki pembagian *shift* jam kerja. Seorang karyawan *Supermarket* dalam menjalankan tugasnya harus mampu untuk mengendalikan emosi secara efektif karena tuntutan pekerjaan yang menyebabkan karyawan mengalami tekanan psikologis dimana kondisi lingkungan kerja fisik berupa suhu yang terlalu panas, sesak, kurang cahaya dan semacamnya. Peranan sumber daya

manusia dalam hal ini, karyawan Chandra *Super Store* merupakan penggerak bagi kelangsungan hidup perusahaan yang sangat penting untuk diperhatikan. Bila setiap karyawan bekerja dalam keadaan yang baik serta lingkungan kerja yang mendukung maka hasilnya akan tampak pada penampilan kerjanya karena stres kerja yang dialami oleh karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja di dalam perusahaan. Faktor yang paling mempengaruhi stres kerja pada karyawan Chandra *Super Store* adalah faktor organisasi diperolah hasil korelasi sebesar 0,589 dan faktor individu diperoleh hasil korelasi sebesar 0,515. Berbagai gejala stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Berbagai gejala yang muncul dalam stres tentunya ditimbulkan oleh berbagai sebab. Sumber-sumber potensial yang dapat menyebabkan seseorang stres antara lain: faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu (Robbins dalam Setyono dkk. 2007:71). Faktor lingkungan terkait dengan ketidakpastian lingkungan yang mempengaruhi organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat stres karyawan, siklus yang dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian lingkungan dan ketidakpastian teknologi. Pada lingkungan organisasi berbagai penyebab stres antara lain tekanan untuk menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, pimpinan yang menciptakan budaya ketegangan, rasa takut dan kecemasan, rekan kerja yang tidak kompak. Semua itu dapat diklasifikasikan dalam tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi. Faktor pribadi

yang memicu munculnya stres antara lain: persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik pribadi dalam diri, dan beban kerja yang berlebih.

Stres kerja tidak hanya dialami pada pegawai yang bekerja pada sektor bisnis saja, tetapi juga pada sektor publik salah satunya Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung. Sebagai perumusan kebijakan teknis dibidang keuangan dan aset daerah dan sebagai pelaksana pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintah daerah, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung (BPKAD) mempunyai kedudukan, tugas pokok dan fungsi yang diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 04 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung sebagaimana telah diubah kedua kalinya, terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 04 Tahun 2011 dan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 103 Tahun 2012 tentang Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.

Sampai saat ini tahun 2017 BPKAD Kota Bandar Lampung memiliki pegawai sebanyak 180 orang. Pegawai dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) 120 orang dan 60 orang berstatus Honorarium Daerah. Kepegawaian adalah sumber daya manusia yang merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. BPKAD Kota Bandar Lampung mempunyai tugas dibidang pengelolaan keuangan, penyelenggaraan sebagian urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pengelolaan keuangan dan aset daerah, pembinaan dibidang pengelolaan

keuangan dan aset daerah. Dalam penggunaan pengelolaan barang aset daerah dapat memberi kepastian dan memberikan nilai tambah untuk menunjang kelancaran pembangunan daerah, mewujudkan pengelolaan dengan efektif, dan meningkatkan pemilik barang aset daerah secara baik.

Banyaknya permasalahan yang dihadapi berdasarkan tugas pokok dan fungsi pelayanan BPKAD yang terjadi selama ini seperti, belum optimalnya kapasitas kelembagaan struktur, indikator kinerja utama kelembagaan dan prosedur kerja yang dapat mendukung peningkatan kinerja instansi BPKAD, serta manajemen pegawai yang belum mengarah pada peningkatan kinerja pegawai yang menyebabkan para pegawai dituntut untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan rencana pembangunan yang telah tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (DPA SKPD) masing-masing satuan kerja tahun di setiap tahunnya.

Akibatnya banyak para pegawai yang merasakan stres kerja timbul karena banyaknya tuntutan yang harus dicapai para pegawai. Dalam Peraturan Perundang-undangan tentang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah cenderung berubah-ubah sehingga diperlukan waktu untuk penyesuaian mengikuti peraturan yang baru, kondisi ini disertai tekanan untuk menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas. Jika ada penambahan waktu jam kerja, maka tugas pekerjaan juga bertambah. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Joko selaku Kepala Bidang Aset di BPKAD Kota Bandar Lampung pada 7 Oktober 2016, para pegawai mengeluh pada saat tugas yang sangat sulit disaat awal dan akhir tahun karena harus merekap semua hasil per satu tahunnya. Tugas yang menumpuk,

tugas satu belum selesai tetapi adanya penambahan tugas lagi yang harus dikerjakan.

Adanya tuntutan pekerjaan lain yang dilakukan seperti tugas laporan keuangan yang harus berpatokan dengan dinas-dinas terkait. Terjadinya hasil laporan input data keuangan yang selisih akibat tidak adanya status laporan jika ada pengembalian uang yang diberikan oleh satuan kerja, masih kurangnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasana yang belum memadai. Rendahnya tingkat stres merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk beraksi, sehingga pegawai dapat melakukan tugas-tugas mereka dengan lebih baik, lebih intens, atau lebih cepat. Namun stres pada tingkat yang tinggi membuat pegawai tertekan dan menjadi kendala yang berujung pada kinerja yang rendah. Stres dari waktu ke waktu serta perubahan dalam intensitas stres, yaitu stres pada tingkat sedang atau menengah dapat memiliki pengaruh negatif pada kinerja dalam jangka panjang. Stres yang berkelanjutan akan melemahkan energinya sehingga berdampak pada kinerja yang rendah (Robbins dalam Apriani (2013:4). Timbulnya stres kerja dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan aspek-aspek pekerjaannya sehingga banyaknya penurunan kinerja para pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini berjudul "Analisis Faktor-Faktor Penentu *Job Stress* Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung".

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah faktor lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung ?
2. Apakah faktor organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung ?
3. Apakah faktor individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor lingkungan terhadap kinerja pegawai dalam Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja pegawai dalam Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh faktor individu terhadap kinerja pegawai dalam Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan perkembangan terhadap kajian Ilmu Administrasi Negara, yang berkaitan dengan mata kuliah Perilaku Organisasi khususnya Stres Kerja.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung dalam mengetahui faktor-faktor penentu *job stress*/stres kerja terhadap pegawainya serta dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja/*Job Stress*

1. Pengertian Stres Kerja

Soesmalijah dalam Gaffar (2012:9) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaaan sehingga menganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Menurut Robbins dalam Alfafa (2012:8) stres adalah suatu kondisi dinamis seseorang individu yang diharapkan pada peluang, tuntutan dan sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu tersebut dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Gibson dalam Alfafa (2012:8) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus memandang stres sebagai suatau kekuatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap *stressor*. Pendekatan stimulus-respon

mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Dari berbagai pendapat dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perbedaan dari setiap kemampuan individu yang dapat mempengaruhi stimulus-respon akibat adanya tuntutan pemenuhan kebutuhan di lingkungan pekerjaan.

2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja/*Job Stress*

Menurut Dwiyanti dalam Alfafa (2012:12) terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantr maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri. Faktor-faktor kedua tersebut tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber penyebab munculnya stres.

Menurut Wahjono (2010:110), ada beberapa faktor yang diidentifikasi sebagai faktor-faktor penyebab stres kerja:

1. Faktor Lingkungan

   Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi perancangan struktur organisasi, ketidakpastian juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan

dalam sebuah organisasi. Bentuk-bentuk ketidakpastian lingkungan ini antara lain ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi, dan ketidakpastian keamanan.

2. Faktor Organisasi

Beberapa faktor organisasi yang menjadi sumber penyebab stres antara lain:

a. Tuntutan tugas dalam hal desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.
b. Tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam sebuah organisasi.
c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain seperti kurangnya dukungan sosial dan buruknya hubungan antar pribadi para karyawan.
d. Struktur organisasi yang menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi individu dalam pengambilan keputusan.
e. Kepemimpinan organisasi yang terkait dengan gaya kepemimpinan atau manajerial dari eksekutif senior organisasi. Gaya kepemimpinan tertentu dapat menciptakan budaya yang menjadi penyebab stres.

3. Faktor Individu

Faktor individu menyangkut dengan faktor-faktor dalam kehidupan pribadi individu. Faktor tersebut di antara lain persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan. Ketika penyebab stres ditinjau

secara individual, maka dapat diketahui bahwa stres merupakan fenomena yang bertumpuk-tumpuk dari beberapa faktor-faktor di atas.

Ada 3 faktor penyebab sumber stres kerja yaitu lingkungan, organisasi, individu (Robbins dan Judge, 2008:371-372):

1. Faktor Lingkungan

   Pertama, selain memengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpsatian lingkungan juga memengaruhi tingkat stres para karyawan dalam organisasi. *Kedua,* perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, orang merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan *ketiga,* yang dapat menyebabkan stres. Karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomatisasi, dan berbagai bentuk inovasi teknologis lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

2. Faktor Organisasi

   Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya. Faktor-faktor tersebut dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, peran, dan antar pribadi.

   a. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi,

keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.

b. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspetasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran tercipta manakala ekspetasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.

c. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

3. Faktor Individu

Seseorang biasanya bekerja sekitar 40 sampai 50 jam seminggu. Tetapi, pengalaman dan masalah yang dihadapi orang dalam waktu 120 jam lebih di luar jam kerja setiap minggunya dapat terbawa ke dunia kerja. Karena itu, kategori terakhir meliputi faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Faktor-faktor ini terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

Survei-survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan, dan kesulitan masalah disiplin dengan

anak-anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan, yang lalu terbawa sampai ke tempat kerja.

Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak dari pada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka. Tanpa memerhatikan tingkat penghasilan, orang yang berpenghasilan 80.000 dolar per tahun sepertinya memiliki kesulitan yang sama dalam mengatur keuangan dengan mereka yang berpenghasilan 18.000 dolar, sebagian orang adalah manajer uang yang buruk atau memiliki keinginan yang sepertinya selalu melebihi kemampuan mereka untuk mendapatkan uang. Faktor individual yang secara signifikan memengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang. Artinya, gejala-gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari kepribadian orang itu sendiri.

Dari berbagai pendapat diatas, maka peneliti menggunakan teori menurut Robbins dan Judge (2008:371-372) penyebab sumber stres kerja yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu karena faktor-faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

3. Dampak Stres Kerja/*Job Stress* Pada Karyawan/Pegawai

Robbins dalam Alfafa (2012:18) juga mengemukakan ada 3 kategori dampak yang timbul akibat stres kerja:

1. Gejala Fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis. Ini terutama karena topik itu diteliti oleh spesialis dari ilmu kesehatan medis. Riset ini

memandu pada kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, peningkatan laju detak jantung dan pernafasan meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologi

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu. Tetapi stres muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya berupa kegelisahan, kebosanan, agresif, kelesuan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, mudah marah dan suka menunda-nunda pekerjaan.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatkan merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan sulit tidur.

Cooper dan Straw dalam Alfafa (2012:19) mengemukakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

a. Fisik yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
b. Perilaku yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya

kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.

c. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan.

Menurut Cox dalam Gaffar (2012:15) dampak dari stres kerja meliputi:

1. Dampak Subjektif (*Subjective Effect*)

   Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, keletihan, frustasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

2. Dampak Perilaku (*Behavioral Effect*)

   Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.

3. Dampak Kognitif (*Cognitive Effect*)

   Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

4. Dampak Fisiologis (*Physiological Effect*)

   Kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

5. Dampak Kesehatan (*Health Effect*)

   Sakit kepala dan migran, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.

6. Dampak Organisasi (*Organizational Effect*)

   Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dampak stres kerja yang sangat berpengaruh yaitu pada dampak fisiologis karena stres menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh seseorang.

B. Strategi Manajemen Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stres lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulanginya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih jauh. Sebelum masuk ke cara-cara yang lebih spesifik untuk mengatasi *stressor* tertentu, harus diperhitungkan beberapa pedoman umum untuk memacu perubahan dan penanggulangannya. Pemahaman prinsip dasar, menjadi bagian penting agar seseorang mampu merancang solusi terhadap masalah yang muncul terutama yang berkaitan dengan penyebab stres dalam hubungannya di tempat kerja.

Menurut Margiati dalam Alfafa (2012:21) stres dapat timbul pada beberapa tingkat berjajar dari ketidakmampuan bekerja dengan baik, dalam peranan tertentu karena kesalahpahaman atasan atau bawahan bahkan dari sebab tidak adanya keterampilan (khususnya keterampilan manajemen) hingga sekedar tidak menyukai seseorang dengan siapa harus bekerja secara dekat.

Suprihanto dkk dalam Alfafa (2012:22) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan motivasi dan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya motivasi karyawan. Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan maka manajemen mungkin akan berpikir untuk memberikan tugas yang menyertakan stres ringan bagi karyawan untuk memberikan dorongan bagi karyawan, namun sebaliknya itu akan dirasakan sebagai tekanan oleh pekerja berdasarkan hal tersebut maka diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres.

C. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Sinambela (2012:136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberap jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Widodo dalam Apriani (2013:3) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Simamora (2006:34) mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk melihat kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor Gibson dan Donnely dalam Tahir (2015:43), antara lain:

a. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst) dan demografis (umur, asal usul, dll).
b. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi dan diskripsi pekerjaan (*job description*).
c. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar dan motivasi.

Davis dan J.W Newstrom dalam Tahir (2015:43) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

a. Faktor kemampuan
    1) Pengetahuan: Pendidikan, pengalaman dan latihan
    2) Ketrampilan: Kecakapan dan kepribadian
b. Faktor motivasi
    1) Kondisi sosial: Organisasi formal dan informal, kepemimpinan

2) Serikat kerja kebutuhan individu fisiologi, sosial dan egoistik

3) Kondisi fisik: Lingkungan kerja

Mangkunegara dalam Tahir (2015:45) membagi faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi dua, yaitu:

a. Faktor Internal

   Faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik karena disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang tersebut mempunyai kinerja yang buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan yang rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

b. Faktor Eksternal

   Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Dari berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disimpulkan bahwa faktor internal yang berpengaruh karna dapat dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang dari kemampuannya.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, Sedarmayanti (yang dikutip dalam repository.unhas.ac.id),

mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

   Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

b. Ketetapan Waktu (*Pomptness*)

   Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

c. Inisiatif (*Initiative*)

   Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

d. Kemampuan (*Capability*)

   Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

e. Komunikasi (*Communication*)

   Interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para

atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

Ada beberapa sumber penilaian kinerja menurut Dharma (2013:199) sebagai berikut:

1. Penilaian Atas Diri Sendiri

   Penilaian atas diri sendiri adalah proses dimana para individu mengevaluasi kinerja mereka sendiri dalam mencapai standar kinerja dan peningkatan kinerja. Penilaian diri sendiri dapat memungkinkan karyawan untuk memimpin tetapi tujuan pertemuan evaluasi tetap untuk mencapai penilaian bersama dan rencana pengembangan yang disepakati.

2. Penilaian Oleh Bawahan

   Penilaian oleh bawahan menyediakan kemungkinan bagi bawahan untuk menilai atau berkomentar tentang aspek tertentu dari kinerja manajernya. Tujuannya adalah untuk membuat manajer lebih menyadari tentang persoalan yang berkenaan dengan kinerja mereka dari sudut pandang bawahan mereka serta produktivitas kerja atasan.

3. Penilaian Oleh Rekan Sejawat

   Penilaian oleh rekan sejawat (*peer assessment*) adalah evaluasi yang dibuat sesama anggota tim atau kolega yang berada pada jaringan kerja yang sama. Praktik yang biasa terjadi adalah meminta individu untuk memberikan penilaian kepada kolega atau jaringan kerja yang lainnya adanya persaingan dan sikap kooperatif dari setiap individu.

4. Penilaian Oleh *Multi Assesment*

   Keuntungan dari mendapatkan sudut pandang yang berbeda dalam evaluasi kinerja, terutama dari para manajer, telah menimbulkan perhatian yang lebih besar kepada penilaian dengan berbagai sumber penilai yang dapat menambahkan nilai kepada evaluasi manajer/bawahan yang tradisionil. Atasan yang memiliki antusias yang tinggi serta atasan memberikan reward dan punismhment kepada bawahannya. Secara teoritis, banyak yang dapat dikatakan tentang pendekatan ini tetapi dalam praktiknya selalu berlebihan dan padat-karya selain rentan kepada semua kekurangan yang dianggap orang merupakan kelemahan-kelemahan dari baik proses-proses penilaian ke atas ataupun penilaian oleh rekan sejawat. Konsekuensinya, hanya sedikit bukti ketertarikan kepada penilaian dengan multirater ini.

Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan/pegawai dalam suatu perusahaan (organisasi) menurut Mas'ud (2004:216) yaitu:

1. Kuantitas kerja karyawan melebihi rata-rata karyawan lain
2. Kualitas kerja karyawan jauh lebih baik dari karyawan lain
3. Efisiensi karyawan melebihi rata-rata karyawan lain
4. Standar kualitas karyawan melebihi standar resmi yang ada

Dari beberapa indikator yang sudah dijelaskan, peneliti menggunakan indikator kinerja pegawai menurut Mas'ud (2004:216) yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi dan standar kualitas, karena dapat menjadi tolak ukur bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

D. Kerangka Pikir

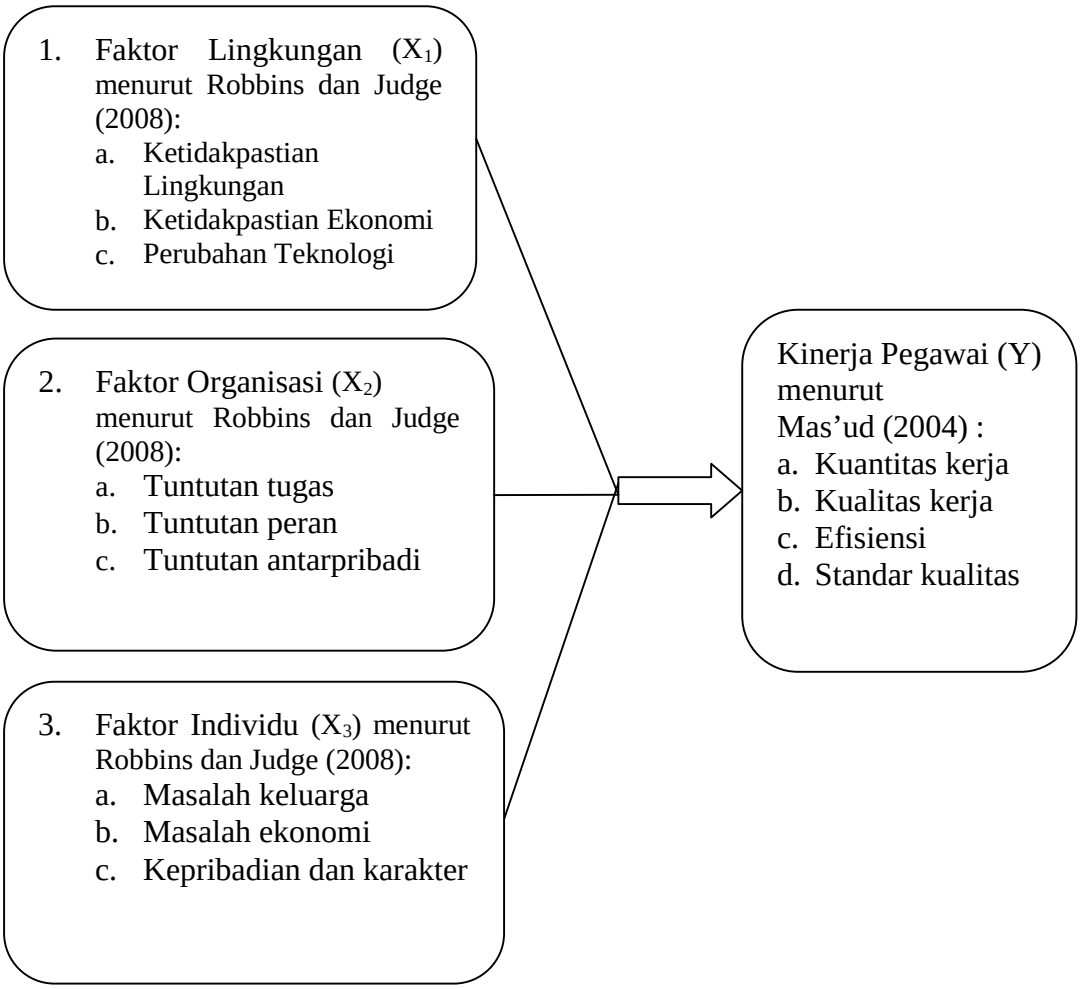
Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Namun permasalahan stres kerja masih sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah. Seperti halnya Badan Pengelolaan Keuangan dan aset Daerah Kota Bandar Lampung yang memiliki penurunan kinerja pegawai. Peneliti lebih memilih faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja/*job stress* menurut Robbins dan Judge (2008:371-372) karena faktor-faktor yang disebutkan lebih komprehensif dan lebih sering digunakan sebagai tolak ukur dalam penelitian oleh peneliti lainnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja*/job stress*. Alasan peneliti memilih faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu sebagai variabel penelitian karena ketiga faktor tersebut sebagai faktor yang berpengaruh signifikan terhadap stres kerja/*job stress*.

Penetapan pengukuran variabel melihat dari pendapat para ahli yang telah dibahas pada bagian tinjauan pustaka mengenai faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu, peneliti menentukan indikator-indikator setiap variabel untuk dijadikan ukuran dalam mengukur pengaruh faktor tersebut. Indikator untuk menilai kinerja pegawai menurut Mas'ud (2004) yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi dan standar kualitas. Indikator yang digunakan untuk menilai faktor lingkungan menurut Robbins dan Judge (2008) meliputi ketidakpastian lingkungan, ketidakpastian ekonomi, perubahan teknologi. Indikator yang digunakan untuk menilai faktor organisasi menurut Robbins dan Judge (2008) meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi. Sedangkan indikator yang digunakan untuk menilai faktor individu menurut Robbins dan Judge (2008) meliputi masalah keluarga, masalah ekonomi, serta kepribadian dan

karakter.

Apabila digambarkan maka kerangka pemikiran dari Analisis Faktor-Faktor Penentu *Job Stress* Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Hubungan kausalitas atau sebab akibat X mempengaruhi Y



Gambar 1. Kerangka Pikir

Sumber: Diolah peneliti 2016

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara dari peneliti yang harus diuji terlebih dahulu kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ha: $\alpha \neq 0$ Faktor Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung

   Ho: $\alpha = 0$ Faktor Lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung
2. Ha: $\alpha \neq 0$ Faktor Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung

   Ho: $\alpha = 0$ Faktor Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung
3. Ha: $\alpha \neq 0$ Faktor Individu berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung

   Ho: $\alpha = 0$ Faktor Individu tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung

III. METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif (hubungan) dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan berbentuk hubungan kausalitas. Menurut Sugiyono (2014:12-14) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan digeneralisasikan. Hubungan kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2014:37).

Alasan memilih tipe penelitian ini ialah untuk mengkaji hipotesis awal dalam hal ini agar dapat menunjukkan faktor mana yang berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.

B. Definisi Konsep dan Definisi Operasional

1. Definisi Konsep

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi *job stress*/stres kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Untuk

mempermudah pengukuran variabel-variabel tersebut, penulis menggunakan definisi operasional sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*independent variable*) adalah faktor-faktor yang mempengaruhi *job stress*/stres kerja, yaitu untuk melihat faktor mana yang sangat berpengaruh terhadap sektor publik khususnya di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung. Indikator faktor-faktor *job stress*/stres kerja yaitu:
    1. Faktor lingkungan adalah kondisi eksternal luas yang dapat mempengaruhi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung serta berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut dikelompokkan menjadi ketidakpastian lingkungan, ketidakpastian ekonomi dan perubahan teknologi.
        a. Ketidakpastian lingkungan dapat mempengaruhi desain struktur organisasi dan peraturan ditempat kerja dalam Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung
        b. Ketidakpastian ekonomi dapat mempengaruhi kondisi penghasilan akibat dari adanya perubahan dalam siklus perekonomian pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.
        c. Perubahan tekonologi dapat menyebabkan stres karena inovasi-inovasi baru yang berasal dari komputer dan kondisi alat kerja dapat membuat pengalaman pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung menjadi usang.
    2. Faktor organisasi adalah faktor internal Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung yang dapat juga menyebabkan stres.

Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang sedikit, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan teman sejawat yang kurang menyenangkan. Faktor-faktor tersebut dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, peran dan antarpribadi.

a. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung. Tututan tersebut meliputi kondisi kepribadian dan kondisi di lingkungan kerja.
b. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada pegawai sebagai fungsi dari peran tertentu dalam Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung yang meliputi konflik peran (jabatan rangkap), beban pekerjaan (jam kerja yang melampui batas) dan ketidakjelasan peran (merasa bingung dengan tugas yang dikerjakan).
c. Tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh pegawai sejawat terutama di antara para pegawai yang memiliki kebutuhan sosial tinggi. Tuntutan tersebut meliputi tekanan dari pegawai sejawat, dukungan dari atasan dan dukungan dari pegawai sejawat.

3. Faktor individu adalah faktor yang berasal dalam diri seseorang dan dalam kehidupan pribadi pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung. Faktor tersebut meliputi:
   a. Masalah keluarga yang memiliki berbagai kesulitan dalam kehidupan keluarga seperti hubungan keluarga dan kedisiplinan anak-anak.

b. Masalah ekonomi pribadi karena pola hidup yang memiliki pengeluaran biaya tidak terduga.
c. Masalah kepribadian dan karakter yang biasanya berasal dari dalam diri seseorang yaitu pengelolaan keuangan pribadi, tingkatan kemarahan dan tingkatan putus asa.

b. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung, yaitu untuk melihat sejauhmana kinerja dari para pegawai. Indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Kuantitas kerja yaitu jumlah ukuran kerja yang dihasilkan seperti banyaknya beban kerja yang dimiliki oleh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.
2. Kualitas kerja yaitu mutu kerja yang dihasilkan seperti kemampuan, pengetahuan dan kreativitas yang dimiliki oleh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.
3. Efisiensi yaitu suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan yang sesuai dengan target seperti tepat waktu dan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.
4. Standar kualitas yaitu standar yang dihasilkan sesuai dengan yang sudah ditentukan seperti prosedur yang digunakan pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.

2. Definisi Operasional

Untuk lebih mengoperasikan konsep-konsep yang digunakan maka selanjutnya konsep-konsep tersebut dioperasikan dengan definisi operasional sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Faktor lingkungan (X_1) Menurut Robbins dan Timothy (2008:371-372)	Ketidakpastian lingkungan	1. Informasi perbaikan struktur organisasi 2. Peraturan ditempat kerja	Skala Likert
	Ketidakpastian ekonomi	3. Kondisi penghasilan	Skala Likert
	Perubahan teknologi	4. Komputer 5. Kondisi alat kerja	Skala Likert
Faktor organisasi (X_2) Menurut Robbins dan Timothy (2008:371-372)	Tuntutan tugas	1. Kondisi kepribadian 2. Kondisi di lingkungan kerja	Skala Likert
	Tuntutan peran	3. Konflik peran (jabatan rangkap) 4. Beban pekerjaan (jam kerja yang melampaui batas) 5. Ketidakjelasan peran (merasa bingung dengan tugas yang dikerjakan)	Skala Likert
	Tuntutan antar pribadi	6. Tekanan dari pegawai sejawat 7. Dukungan dari atasan 8. Dukungan dari pegawai sejawat	Skala Likert
Faktor individu (X_3) Menurut Robbins dan Timothy (2008:371-372)	Masalah keluarga	1. Hubungan keluarga 2. Disiplin anak-anak	Skala Likert
	Masalah ekonomi pribadi	3. Pengeluaran biaya tidak terduga	Skala Likert
	Masalah kepribadian dan karakter	4. Pengelolaan keuangan pribadi 5. Tingkatan kemarahan 6. Tingkatan putus asa	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas kerja	1. Banyaknya beban kerja	Skala Likert

Menurut Mas'ud (2004:216)	Kualitas kerja	2. Kemampuan 3. Pengetahuan 4. Kreativitas	Skala Likert
	Efisiensi	5. Tepat waktu 6. Hasil kerja yang dicapai	Skala Likert
	Standar kualitas	7. Prosedur yang digunakan	Skala Likert

Sumber: Diolah peneliti 2017

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung yang berjumlah 180 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah *Simple Random Sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi penelitian yaitu pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung. Karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka penarikan sampel oleh karena itu menggunakan rumus menurut Suparmoko dalam Alfafa (2012:32) sebagai berikut:

$$n = \frac{NZ^2S^2}{Nd^2 + Z^2S^2}$$

Keterangan:

n = Besarnya sampel

N = Jumlah anggota populasi

Z = Derajat Kepercayaan (1,96)

S^2 = Varians sampel (5%)

D = Derajat Penyimpangan (5%)

$$n = \frac{180 \ \ 1{,}96\ ^{\overline{2}}.\ 0{,}05}{180 \ \ 0{,}05\ ^{\overline{2}} + \ \ 1{,}96\ ^{\overline{2}}(0{,}05)}$$

$$n = \frac{34{,}5744}{180\ .\ 0{,}0025 + \ 3{,}8416\ .\ 0{,}05}$$

$$n = \frac{34{,}5744}{0{,}45 + \ 0{,}19208}$$

$$n = \frac{34{,}5744}{0{,}64208} \ = 53{,}84 \text{ dibulatkan menjadi } 54 \text{ orang}$$

Jadi, peneliti mengambil sampel sebanyak 54 (lima puluh empat) orang Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung tanpa memperhatikan strata atau jabatan. Teknik random sampling yang digunakan dengan cara undian, yakni dengan cara membuat lintingan kertas. Di dalam menggunakan teknik sampling ini peneliti memberikan kesempatan yang sama kepada tiap-tiap subjek untuk terambil sebagai anggota sampel.

D. Jenis Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan ada dua yaitu:

1. Data Primer

Data yang didapatkan dari narasumber pertama yang bersangkutan langsung dengan penelitian baik dari individu maupun kelompok. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan peneliti kepada sebagian Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung dengan pertanyaan yang berkaitan dengan pertanyaan variabel penelitian.

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini data sekunder yang diperoleh seperti dokumen dari Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung dan ditambah dengan literatur dan data dari internet yang berhubungan dengan penelitian ini.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Menurut Sugiyono (2014:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan jenis tertutup yang disediakan alternatif-alternatif jawabannya yang diberikan kepada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung untuk memperoleh keterangan mengenai masalah yang sedang diteliti.

F. Skala Pengumpulan Variabel

Menurut Sugiyono (2014:92) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada didalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif, yang dinyatakan dalam bentuk angka sehingga lebih akurat, efisien, dan komunikatif. Penentuan skor yang digunakan atas jumlah pertanyaan yang diajukan pada responden adalah dengan skala *Likert* dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 2. Instrumen Label Tiap-Tiap Jawaban

Kode	Keterangan	Label
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2014:92)

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Mutu penelitian terutama dari validitas hasil yang diperoleh. Validitas penelitian diklasifikasikan menjadi validitas internal berkaitan dengan keyakinan peneliti tentang kesahihan hasil penelitian, sedangkan validitas eksternal berkaitan dengan tingkat generalisasi hasil penelitian yang diperoleh (Taniredja dan Mustafidah, 2011:42). Untuk mengetahui validitas suatu instrumen (dalam hal ini kuesioner) dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor masing-masing variabel dengan skor totalnya. Suatu variabel (pertanyaan) dinyatakan valid bila skor variabel tersebut berkorelasi secara signifikan dengan skor totalnya.

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang disebarkan kepada responden. Daftar pertanyaan yang dibuat sebelum disebarkan kepada responden yang menjadi sampel peneliti harus diuji kevalidan dan keterlibatannya agar daftar pertanyaan tersebut benar-benar mampu menjawab permasalahan hingga tujuan penelitian tercapai.

Cara yang digunakan untuk menguji validitas ini adalah dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, dengan bantuan SPSS 16.0.

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Sumber : Riduan dan Akdon (2015:124)

Keterangan :

r = Keeratan hubungan korelasi antara variabel x dan y

n = Jumlah sampel

x = Total nilai masing-masing variabel x (faktor yang mempengaruhi)

y = Total nilai variabel y

Kriteria putusan:

Jika r hitung ≥ r tabel, maka instrument valid

Jika r hitung ≤ r tabel, maka instrument tidak valid

2. Uji Realibilitas

Reabilitas menurut Taniredja dan Mustafidah (2011:43) bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen terrsebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya. Pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan realibel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan

adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dalam penelitian ini uji reabilitas menggunakan rumus Koefisien Alfa (*Croncbach*), dengan bantuan SPSS 16.0

Rumus koefisien Alfa (*Croncbach*) yang digunakan adalah:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} - 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sum \sigma_t^2}$$

Sumber : Taniredja dan Mustafidah (2011:44)

Keterangan:

α = Nilai reabilitas

K = Jumlah Item pertanyaan

$\sum \sigma_t^2$ = Nilai varians masing-masing item

$\sum \sigma_t^2$ = Varians total

Dasar pengambilan keputusan uji reabilitas adalah:

a. Jika r hitung > r tabel, maka data tersebut dikatakan realibel.

b. Jika r hitung < r tabel, maka data tersebut dikatakan tidak realibel.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Analisis Deskriptif. Analisis deskriptif yaitu menjelaskan bagaimana data dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang penting dalam data tersebut (Taniredja dan Mustafidah, 2011:61). Fungsinya adalah menyederhanakan atau

meringkas kumpulan data hasil pengukuran sedemikian rupa sehingga kumpulan data tersebut berubah menjadi informasi yang berguna. Peringkasan tersebut dapat berupa ukuran-ukuran statistik, tabel dan juga grafik.

I. Teknik Pengolahan Data

Ada beberapa tahap pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. *Editing,* pada tahap ini, aktifitas yang dilakukan adalah meneliti ulang data-data yang telah diperoleh, meliputi kelengkapan jawaban, kejelasan tulisan, dan kesesuaian jawaban satu dengan yang lainnya.
2. *Coding,* pada tahap *coding* dilakukan pembuatan kategori-kategori tertentu dari data-data yang diperoleh dalam penelitian. Tahap ini meliputi pemberian tanda atau simbol dari data yang telah di edit sehingga dapat dikelompokkan dalam masing-masing variabel yang ditentukan.
3. *Tabulasi,* tahap *tabulasi* adalah tahap memastikan data yang telah dikategori dengan skor ke dalam tabel sehingga dapat dihitung dengan jelas dan tetap.

J. Analisis Kuantitatif

Untuk membuktikan dan menguji hipotesis, maka data dan informasi yang telah diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan, kemudian akan dikelola dan di analisis dengan menggunakan:

1. Uji Asumsi Klasik

Menurut Umar (2008:77) setelah data berhasil dikumpulkan selanjutnya data akan diuji untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak, memiliki sifat multikolonieritas atau tidak dan memiliki sifat heteroskedastisitas atau tidak. Sebelum melakukan uji statistik, langkah awal yang harus dilakukan adalah memastikan setiap variabel berdistribusi normal dan independen. Asumsi ini dapat diuji dengan melihat normalitas, multikolonieritas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak (Umar, 2008:77). Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Data dianalisis dengan bantuan komputer program SPSS 16. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas > 0.05 maka data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antarvariabel independen (Umar, 2008:80). Model regresi yang baik seharusnya tidak menjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *varian inflation factor (VIF).* Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Umar, 2008:82). Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas model regresi yang baik adalah model yang heteroskedastisitas.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik sacatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan uji F pada tingkat kepercayaan 95%. Rumus F hitung sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R/k}{(1-R)/(n-k-1)}$$

Sumber : Sugiyono (2014:87)

Keterangan :

R = Koefisien korelasi

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel independen

Kriteria Pengujiannya:

a. Ho ditolak dan Ha diterima jika F hitung > F tabel

b. Ho diterima dan Ha ditolak jika F hitung < F tabel

3. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari setiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05% (5%). Melalui nilai t, dapat diketahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Hipotesis yang diajukan:

Ho = Koefisien regresi tidak signifikan

Ha = Koefisien regresi signifikan

Dasar pengambilan keputusan:

a. Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

   Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b. Jika t probabilitas > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

   Jika t probabilitas < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih (Riduan dan Akdon, 2015:142). Analisis regresi berganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya

hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Model persamaan regresi ganda dengan tiga variabel bebas dirumuskan yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Sumber : (Riduan dan Akdon, 2015:142)

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Parameter *(intercept)*

b = Koefisien Regresi

x_1 = Faktor Lingkungan

x_2 = Faktor Organisasi

x_3 = Faktor Individu

5. Uji R^2 atau Uji Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Untuk menentukan nilai R^2, dengan melihat hasil *output* SPSS nilai R^2 yang semakin besar (mendekati satu) menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika R^2 yang semakin kecil (mendekati nol) maka dikatakan pengaruh variabel (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah kecil. Karena itu letak R^2 berada dalam delang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq R^2 \leq 1$.

6. Uji Interpretasi Data

Setelah kuesioner uji kelayakan dan keandalannya melalui uji validitas dan realibel dan dinyatakan valid serta realibel, semua data dikumpulkan dan kemudian dianalisis secara kualitatif selanjutnya diuraikan dalam bentuk statistik parametrik yang menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan tertentu (Riduan dan Akdon 2015:124). Dalam interpretasi data terdapat suatu proses perubahan simbol seperti dari angka ke dalam bentuk kata-kata atau kalimat, tapi tidak merubah makna yang terkandung dalam simbol tersebut.

Hasil dari perhitungan uji korelasi dan uji regresi yang selanjutnya di interpretasikan nilai sebagai berikut:

Tabel 3. Interpretasi Data

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber : Riduan dan Akdon (2015:124)

IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Pelayanan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

1. Tugas Pokok dan Fungsi

Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi BPKAD diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 04 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung sebagaimana telah diubah kedua kalinya, terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 04 Tahun 2011 dan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 103 Tahun 2012 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

a. Kedudukan

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung merupakan unsur pendukung tugas Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

b. Tugas Pokok

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung mempunyai tugas dan pokok melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah berdasarkan azas otonomi dan Tugas Pembantuan.

c. Fungsi

1. Perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang Pengelolaan Keuangan, Investasi, Pinjaman Daerah dan Aset Daerah;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraa pemerintah daerah di bidang Pengelolaan Keuangan, Investasi, Pinjaman Daerah dan Aset Daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Pengelolaan Keuangan, Investasi, Pinjaman Daerah dan Aset Daerah;
4. Pengoordinasian pengendalian, pengawasan, dan pelaporan di bidang Pengelolaan Keuangan, Investasi, Pinjaman Daerah da Aset Daerah;
5. Penatausahaan Keuangan Daerah dan Aset Daerah;
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

d. Susunan Organisasi

Susunan Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Bandar Bandar Lampung terdiri dari:

1. Kepala Bandan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung

2. Sekretaris membawahi:
    a. Sub-Bagian Penyusunan Program, Monitoring dan Evaluasi;
    b. Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian;
    c. Sub-Bagian Keuangan.
3. Bidang Anggaran, membawahi:
    a. Sub Bidang Penyusunan APBD;
    b. Sub Bidang Kebijakan dan Pengelolaan Anggaran.
4. Bidang Akuntansi, membawahi:
    a. Sub Bidang Monitoring dan Evaluasi Laporan Keuangan SKPD;
    b. Sub Bidang Akuntansi dan Pelaporan.
5. Bidang Perbendaharaan, membawahi:
    a. Sub Bidang Pengeluaran Kas dan Fasilitasi Pelaksanan Anggaran;
    b. Sub Bidang Pengelolaan Administrasi Gaji.
6. Bidang Aset Daerah, membawahi:
    a. Sub Bidang Penata Usahaan Aset Daerah;
    b. Sub Bidang Pemanfaatan dan Pengendalian Aset Daerah.
7. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPT) Kas Daerah;
8. Kelompok Jabatan Fungsional.

B. Visi, Misi, Nilai, Tujuan dan Sasaran

1. Visi

Visi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung adalah:

"Terwujudnya Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang Transparan dan Akuntabel"

Pernyataan Visi pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang Transparan dan Akuntabel artinya bahwa pengelolaan keuangan dan aset daerah di Kota Bandar Lampung harus dilakukan secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis dan bertanggung jawab sebagai wujud pertanggungjawaban kewenangan pengelolaan keuangan dan aset daerah dalam rangka mendukung Kota Bandar Lampung Sehat, Cerdas, Beriman, Berbudaya, Unggul, dan Berdaya Saing Berbasis Ekonomi Kerakyatan.

2. Misi

Misi dari Badan Pengelolaaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung yaitu:

1. Meningkatkan Mutu Pelayanan Publik Melalui Peningkatan Sarana dan Prasarana Perkantoran serta Kualitas Sumber Daya Manusia yang Profesional.
2. Meningkatnya Kinerja Perencanaan dan Penganggaran APBD.
3. Mewujudkan Pengelolaan Kas dan Perbendaharaan Keuangan Daerah yang Efektif dan Efisien.
4. Mewujudkan Laporan Keuangan Daerah yang Transparan dan Akuntabel.

5. Mewujudkan Penatausahaan dan Pemanfaatan Aset yang Tertib dan Akurat.
6. Mengembangkan Kapasitas Pendukung Sistem Pengelolaan Keuangan Derah yang berbasis Teknologi Informasi.

Dengan adanya komitmen, integritas dan ketulusan segenap aparatur di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung dalam melaksanakan tugasnya, diharapkan visi dan misi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung dapat tercapai.

3. Tujuan

Tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung diantaranya adalah:

1. **Meningkatnya mutu layanan publik melalui peningkatan sarana dan prasarana perkantoran serta pengembangan kualitas Sumber Daya Aparatur.**

   Tujuan yang hendak dicapai adalah terlaksananya peningkatan sarana dan prasarana kerja yang baik dan terwujudnya kompetensi sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, dan disiplin.

2. **Meningkatnya kualitas perencanaan dan penganggaran sesuai dengan jadwal waktu dan ketentuan yang berlaku.**

   Tersusunnya APBD dan RAPBD yang tepat waktu serta kebijakan dan pengendalian anggaran kas (*cash budget*) yang optimal.

3. **Penatausahaan keuangan daerah yang efektif dan efisien.**

   Terfasilitasinya pelaksanaan anggaran melalui pengelolaan kas dan gaji yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

4. **Terwujudnya laporan keuangan daerah yang transparan dan akuntabel.**

   Keuangan pemerintah daerah yang dapat dipertanggungjawabkan yang memenuhi kaidah akuntansi sektor publik dan berbasis akrual melalui sajian laporan keuangan daerah yang terkategori Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).

5. **Meningkatnya penatausahaan dan pemanfaatan aset daerah.**

   Tertib pengelolaan barang milik daerah melalui peningkatan kualitas laporan aset daerah yang tepat waktu, lengkap dan akurat serta melalui pengamanan dan pemanfaatan aset daerah secara optimal.

6. **Terwujudnya aplikasi pengelolaan keuangan dan aset daerah yang berbasis teknologi dan informasi.**

   Terwujudnya aplikasi pengelolaan keuangan daerah berbasis Informasi dan Teknologi (IT) yang canggih dan modern baik pada bidang penganggaran, perbendaharaan, akuntansi, dan aset untuk mewujudkan pengelolaan keuangan daerah yang trasnaparan dan akuntabel.

4. Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai oleh Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung antara lain:

1. Terpenuhinya kepuasan masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari aparatur penyelenggara pelayanan publik;
2. Terpenuhinya kebutuhan sarana prasarana dan SDM yang kompeten sebagai penunjang pelayanan administrasi perkantoran;
3. Meningkatnya ketepatan waktu penyampaian dan kualitas APBD serta terlaksananya APBD yang sesuai peraturan Perundang-Undangan;
4. Terwujudnya pengelolaan anggaran kas yang sehat;

5. Tertibnya pelaksanaan APBD yang sesuai peraturan Perundang-Undangan;
6. Meningkatnya kualitas pengelolaan gaji pegawai;
7. Optimalisasi pengelolaan kas yang efektif dan efisien;
8. Terwujudnya manajemen kas daerah yang tertib;
9. Tersajinya laporan keuangan daerah yang transparan dan akuntabel;
10. Tertib administrasi pengelolaan barang milik daerah;
11. Pemanfaatan dan pengamanan aset daerah serta penyelesaian kasus aset daerah;
12. Terpeliharanya sistem dan data informasi pengelolaan keuangan dan aset daerah.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai analisis faktor-faktor penentu *job stress* terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung, maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Faktor lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruhnya sebesar 11,27% terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar.
2. Faktor organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruhnya sebesar 4,3% terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.
3. Faktor individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruhnya sebesar 9,4% terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.
4. Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pengaruhnya sebesar 47,7% terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.

B. Saran

Saran terkait penelitian ini untuk meningkatkan kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung antara lain:

1. Pegawai tetap yang masih memiliki jabatan rangkap sebaiknya diperbantukan oleh pegawai honorer agar tugas-tugasnya dapat diselesaikan dengan efisien.
2. Untuk mengatasi stres kerja atau *job stress* dikarenakan beban pekerjaan individu pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung, maka dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan seperti *outbond* dan rekreasi bersama.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah indikator-indikator yang berkaitan dengan faktor-faktor stres kerja atau *job stress* dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Dharma, Surya. 2013. Manajamen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro

Riduan dan Akdon. 2015. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, Stephen dan A. Judge, Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

http://repository.unhas.ac.id/ diakses pada 8 Agustus 2016 pukul 19.26

Setyono, Agus dkk. 2007. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Job Stress Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Salesman (Studi Kasus Pada PT. Adira Finance Cabang Bangkong Semarang)*. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi Universitas Diponegoro.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B.* Bandung: Alfabeta.

Tahir, Noer Aditya P. 2015. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo IV (PERSERO) Cabang Makassar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin Makassar.

Taniredja, Tukiran dan Mustafidah, Hidayati. 2011. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta.

Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Penelitian Terdahulu

Gaffar, Hulaifah. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) tbk Kantor Wilayah Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin.

Apriani, Rizky. 2013. *Pengaruh Stresor Kerja Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak.* Universitas Tanjungpura.

Alfafa, Taza. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan Chandra Super Store Cabang Metro.* Universitas Lampung.

Peraturan Pemerintah

Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 04 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung

Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 04 Tahun 2011 dan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 103 Tahun 2012 tentang Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Bandan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.