

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

Asti Rahweni¹ Yulianto² Dewie Brima Atika³

^{1 2 3} Jurusan Administrasi Negara Universitas Lampung
yulianto4671@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk melihat kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang ditugaskan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 variabel dari stress kerja yaitu variabel faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual. metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang tersebar hingga 54 pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan, faktor lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu pengaruh sebesar 11,27%. Faktor organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu pengaruh sebesar 4,3%. Faktor individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang karyawan, yaitu pengaruh sebesar 9,4%. Faktor lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individu berpengaruh terhadap kinerja Pegawai simultan dan aset pengelolaan keuangan Badan Kota Daerah Bandar Lampung 47,7% sedangkan sisanya 52,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur utama dalam sebuah organisasi. SDM ini sangat menentukan dalam pengelolaan sumber-sumber lain untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Keberadaan SDM dalam suatu organisasi atau instansi harus dikelola dengan baik agar organisasi dapat pencapaian tujuannya dengan efektivitas dan efisien. Sistem Pengelolaan SDM dikenal dengan istilah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

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. Sinambela (2012:136) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.¹ 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

¹ Lijan Poltak Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hal. 136

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.² 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.

Berbagai gejala stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Apakah gejala yang sama akan terjadi pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.

IDENTIFIKASI DAN PERUMUSAN MASALAH

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.

Rumusan masalah penelitian ini:

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 ?
4. Apakah Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individu berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.

TINJAUAN PUSTAKA

A. 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 pekerjaan sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku.³ Stres kerja akan muncul bila

² Hulaifah Gaffar. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) tbk Kantor Wilayah Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin.

³ Hulaifah Gaffar. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) tbk Kantor Wilayah Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin. op.cit.

terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

Sedangkan 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.⁴

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.

B. Strategi Manajemen Stres Kerja

Menurut Margiati dalam Alfafa (2012:21) stres dapat timbul pada beberapa tingkat berjarak 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.⁵

Sedangkan menurut Suprihanto dkk dalam Alfafa (2012:22) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan.⁶ Alasannya 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 akan membuat menurunnya motivasi karyawan.

C. Kinerja Pegawai

Sinambela (2012:136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.⁷ Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Widodo dalam Apriani (2013:3) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.⁸

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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. 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.

⁴ Taza Alfafa. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan Chandra Super Store Cabang Metro*. Universitas Lampung.

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

⁷ Lijan Poltak Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hal. 136. Op.cit.

⁸ Rizky Apriani. 2013. *Pengaruh Stresor Kerja Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak*. Universitas Tanjungpura.

POPULASI DAN SAMPEL

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. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung yang berjumlah 180 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah *Simple Random Sampling*. Peneliti mengambil sampel sebanyak 54 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.

VARIABEL DAN OPERSIONALNYA

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*).

- a. Indikator faktor-faktor *job stress/stres* kerja yaitu: (1) Faktor lingkungan adalah kondisi eksternal luas yang dapat mempengaruhi Faktor-faktor tersebut dikelompokkan menjadi ketidakpastian lingkungan, ketidakpastian ekonomi dan perubahan teknologi, (2) Faktor organisasi adalah faktor internal yang dapat juga menyebabkan stres. untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang sedikit, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan teman sejawat yang kurang menyenangkan.. (3)Faktor individu adalah faktor yang berasal dalam diri seseorang dan dalam kehidupan pribadi pegawai
- b. Variabel terikat adalah kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung, yaitu untuk melihat sejauh mana kinerja dari para pegawai.

TEKNIK ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS versi 16. Teknik analisis data disajikan dalam bentuk tabel statistik deskriptif, uji regresi linier berganda, korelasi, uji t, uji F.

HASIL ANALISIS DATA

1. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, peneliti mengambil responden dari sebagian Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung sebanyak 54 orang, dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung didominasi dengan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53,7%
- 2) Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung sebagian besar masih dalam usia produktif 31-40 tahun (46,3 %) dan masa kerja pegawai rata-rata 6-10 tahun

2. Deskripsi Variabel

Tabel berikut merupakan hasil perhitungan kondisi tiap-tiap variable:

Tabel 1. Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

No	Simbol	Variabel Penelitian	Mean	Kategori
1	X1	Faktor Lingkungan	24,6	Sangat baik
2	X2	Faktor Organisasi	26,33	Cukup baik
3	X3	Faktor Individu	20,85	Cukup baik
4	Y	Kinerja BPKAD	26,69	Baik

3. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari setiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji dan tingkat signifikansi pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,684. Berikut hasil uji t:

Tabel 2. Uji t

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig α	Keterangan
Faktor Lingkungan (X ₁)	6,622	1,648	0,000	Ho ditolak
Faktor Organisasi (X ₂)	1,027	1,648	0,309	Ho diterima
Faktor Individu (X ₃)	2,311	1,648	0,025	Ho ditolak

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai t hitung variabel Faktor Lingkungan (X₁) adalah 6,622 dengan signifikansi probabilitas sebesar 0,000. Variabel Faktor Organisasi (X₂) nilai t hitung sebesar 1,027 dengan signifikansi probabilitas sebesar 0,309. Variabel Faktor Individu (X₃) nilai t hitung sebesar 2,311 dengan signifikansi probabilitas sebesar 0,025. Berdasarkan hasil tersebut diambil keputusan sebagai berikut:

Hasil perhitungan uji t pada variabel uji t pada variabel Faktor Lingkungan memperhatikan bahwa t hitung < t tabel yaitu $6,622 > 1,648$ serta nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya secara parsial variabel Faktor Lingkungan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil perhitungan uji t pada variabel uji t pada Faktor Organisasi memperhatikan bahwa t hitung < t tabel yaitu $1,027 < 1,648$ serta nilai probabilitas sebesar $0,309 > 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya secara parsial variabel Faktor Organisasi (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil perhitungan uji t pada variabel uji t pada Faktor Individu memperhatikan bahwa t hitung > t tabel yaitu $2,311 < 1,648$ serta nilai probabilitas sebesar $0,025 > 0,05$ maka H ditolak dan Ha diterima artinya secara parsial variabel Faktor Individu (X₃) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linier berganda ke dalam uji F, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Uji F

Varabel yang Dicari Korelasinya	F hitung	F table	Sig	Keterangan
Pengaruh Faktor Lingkungan (X ₁), Faktor Organisasi (X ₂) dan Faktor Individu (X ₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	15,174	2,79	0,000	Ho ditolak Ha diterima

Pada tabel F diperoleh tabel 2,79 dengan derajat kebebasan 0,05 menghasilkan perhitungan F sebesar 15,174 dan signifikasi sebesar 0,000. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa:

1. F hitung > F tabel (15,174 > 2,79), maka Ho ditolak dan Ha diterima yaitu Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Probabilitas 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yaitu Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Hasil Regresi Berganda

Kegunaan analisis regresi ganda linier adalah untuk menemukan model regresi yang paling sesuai menggambarkan faktor-faktor yang berhubungan dengan variabel dependen. Hasil uji dengan menggunakan regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 31. Tabel Uji Regresi Berganda

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.690 ^a	.477	.445	.990	1.598

a. Predictors: (Constant), Faktor Individu, Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Faktor Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung

Hipotesis pertama dalam penelitian ini berbunyi —Faktor Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung. Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari setiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji dan tingkat signifikansi pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,684. Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS 16 diperoleh t hitung sebesar 6,622 yang lebih besar dari t tabel 1,648. Hal demikian juga terlihat pada tingkat signifikansi serta 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka

Ho ditolak dan Ha diterima. Pada faktor lingkungan dapat dinilai faktor lingkungan yang diberikan sudah sangat baik, hal ini dapat dilihat dari nilai mean yang dihasilkan yaitu sebesar 4,81 yang berada pada nilai interval antara 4,50-5,00.

Dapat disimpulkan bahwa Faktor Lingkungan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.

2. Pengaruh Faktor Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung

Hipotesis kedua berbunyi —Faktor organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung. Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 1,027 yang lebih kecil dari t tabel yaitu 1,648. Taraf signifikansi dari hasil uji t menunjukkan nilai sebesar $0,309 > 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Dalam interpretasi data dapat diketahui bahwa tingkat hubungan faktor organisasi terhadap kinerja pegawai berada pada posisi sangat rendah yaitu antara 0,00-0,19 karena r hitung yang dihasilkan sebesar 0,047.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Faktor Organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.

3. Pengaruh Faktor Individu terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung

Hipotesis ketiga berbunyi —Faktor individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung. Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,311 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,648. Taraf signifikan dari hasil uji t menunjukkan nilai sebesar $0,25 > 0,05$ maka H ditolak dan Ha diterima. Dalam interpretasi data dapat diketahui bahwa tingkat hubungan faktor individu terhadap kinerja pegawai berada pada posisi rendah yaitu 0,20-0,399 karena r hitung yang dihasilkan sebesar 0,108.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Faktor Individu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.

4. Pengaruh Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individu terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung

Hipotesis keempat yaitu —Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individu berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung. Untuk melihat pengaruh simultan dapat dilihat dari hasil uji F yaitu F hitung sebesar 15,174 $>$ 2,79 dan signifikansi $0,000 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu —Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individu secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.

Hasil uji R Square menunjukkan nilai sebesar 0,477 atau sebesar 47,7%. Maka dari hasil uji R Square ini membuktikan bahwa Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor

Individu berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung sebesar 47,7% dan sisanya 52,3% disebabkan oleh faktor lain, dimana faktor lain tersebut tidak di analisis oleh peneliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, maka peneliti memberikan kesimpulan yaitu:

1. Faktor lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruhnya sebesar 11,27% terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.
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.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran:

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 faktor-faktor lain penyebab stres kerja atau *job stress*.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Gaffar, Hulaihah. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) tbk Kantor Wilayah Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Alfafa, Taza. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan Chandra Super Store Cabang Metro*. Universitas Lampung.
- Apriani, Rizky. 2013. *Pengaruh Stresor Kerja Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak*. Universitas Tanjungpura.