

ABSTRAK

HAIRUL ANAM, “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Di Kabupaten Sampang”. Dibawah bimbingan Helmi Buyung Aulia S, ST., SE., MMT dan Faidal, SE., MM.

Suatu pekerjaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas seseorang. Apabila seseorang merasa senang terhadap pekerjaannya maka tentu akan menjalani pekerjaan dengan semangat. Namun sebaliknya jika seseorang menghadapi atau menemui kendala dalam menjalani pekerjaan, tentu akan merasakan perasaan yang tidak akan menyenangkan, tuntutan peran ditempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari.

Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah yang bertugas dalam pelayanan umum dibidang pendidikan dan membantu urusan pemerintah daerah. Tidak jarang pegawainya memiliki beban kerja yang berlebihan yaitu tuntutan kerja yang harus diselesaikan pada waktunya. Pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang, *stres kerja* mendorong kontra produktifnya hasil-hasil pekerjaan dan menyebabkan munculnya reaksi terhadap keadaan atau situasi yang tidak diinginkan. Disamping mengelola stres kerja untuk mencapai sebuah kinerja yang optimal dibutuhkan pula solusi dalam pencapaian kepuasan kerja. Karyawan yang mengalami kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis pertama pada stres kerja dan kepuasan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Dan berdasarkan hasil analisis regresi, pengaruh variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang bisa dibuktikan. Pada stres kerja terdapat pengaruh negative terhadap kinerja karyawan dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah berdampak pada penurunan kinerja, begitu pula sebaliknya.

Keyword : Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

HAIRUL ANAM, "The Influence Of Job Stress and Job satisfaction On the Performance Of Employees In the District Education Office Sampang. Under the guidance. Helmi Buyung Aulia S, ST., SE., MMT and Faidal, SE., MM.

A job that is fun or not fun directly affect the productivity of someone. If a person feels happy to work it would have to undergo a job with vigor. But on the contrary if someone faced or encountered obstacles in carrying out the work, will certainly feel the feelings that would not be fun, guidance role of the workplace is increasingly diverse and sometimes contradict one another, family problems, excessive workload, and many other challenges create stress becomes a factor that is almost impossible to avoid.

Sampang District Education Office is an element of decentralization in charge of public services in the field of education and help the local government affairs. Not infrequently employees have excessive workload which demands of work that must be completed on time. At the Education Department employee Sampang, job stress pushing counter productive employment outcomes and lead to the emergence reactions to circumstances or situations are undesirable. Besides managing work stress to achieve an optimal performance in achieving the solution also needed job satisfaction. Employees who experience high job satisfaction will be a positive influence on employee performance.

The results showed the first hypothesis on job stress and job satisfaction there is significant influence on employee performance simultaneously. And based on the results of the regression analysis, the effect of work stress variables and job satisfaction on the performance of employees at the Department of Education Sampang proven. At work stress are negative influence on employee performance and job satisfaction has positive influence on employee performance, so it can be concluded that high work stress and low job satisfaction hedge in decreased performance, and vice versa.

Keyword: Job Stress, Job Satisfaction and Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
Surat Pernyataan Bebas Plagiat	i
Halaman Persetujuan Skripsi.....	ii
Lembar Pengesahan Skripsi	iii
Riwayat Hidup	iv
Persembahan	.v
Riwayat Hidup	.vi
Persembahan	vii
Motto	viii
Kata Pengantar	.xi
Abstrak	xii
Abstrack	xiii
Daftar Isi	xiv
Daftar Tabel	xviii
Daftar Gambar	xix
Daftar Lampiran	xx
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Stres Kerja.....	7
2.1.1. Pengertian Stres Kerja	7
2.1.2. Jenis-jenis Stres.....	8

2.1.3.	Faktor-faktor Stres.....	9
2.1.4.	Dampak Stres Kerja	12
2.1.5.	Mengolah Stres	14
2.1.6.	Hubungan Stres Kerja Dan Kinerja.....	16
2.1.7.	Indikator-indikator Stres Kerja	17
2.2.	Kepuasan Kerja	17
2.2.1.	Pengertian Kepuasan Kerja	17
2.2.2.	Teori-teori Kepuasan Kerja.....	18
2.2.3.	Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	20
2.2.4.	Variabel-variabel Kepuasan Kerja	21
2.2.5.	Dampak Kepuasan Kerja	23
2.2.6.	Indikator-indikator Kepuasan Kerja.....	24
2.3.	Kinerja	24
2.3.1.	Pengertian Kinerja.....	24
2.3.2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
2.3.3.	Tujuan dan Kegunaan Penelitian Kinerja.....	27
2.3.4.	Manfaat Penelitian Kinerja.....	29
2.3.5.	Pengukuran Penilaian Kinerja	30
2.3.6.	Indikator-indikator Kinerja	31
2.4.	Hubungan Antar Variabel	31
2.5.	Penelitian Terdahulu	33
2.6.	Kerangka Berfikir dan Hipotesis	35
2.6.1.	Kerangka Berpikir.....	35
2.6.2.	Hipotesis	32
BAB III : METODE PENELITIAN		37

3.1. Pendekatan Penelitian	37
3.2. Indentifikasi penelitian	37
3.3. Devinisi Operasional Variabel	37
3.3.1. Variabel Bebas	38
3.3.2. Variabel Terikat	39
3.4. Sumber Data	40
3.5. Teknik Pengumpulan Data	40
3.6. Populasi dan Sampel	41
3.7. Model Analisa	42
3.8. Teknik Analisa Data	42
3.8.1. Uji Kualitas Data	42
3.8.2. Uji Asumsi Klasik.....	43
3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	45
3.8.4. Uji Hipotesi (Uji T, Uji F dan Uji Determinasi R^2).....	46
BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN	49
4.1. Gambaran Umum	49
4.1.1. Gambaran Organisasi	49
4.1.2. Visi dan Misi	50
4.1.3. Struktur Organisasi.....	50
4.1.4. Keterangan Struktur Organisasi	51
4.2. Deskriptif Hasil Penelitian	66
4.2.1. Deskriptif Responden	66
4.2.2. Hasil Penelitian	67
4.3. Pengujian Intrumen Data	71
4.3.1. Uji Validitas	71

4.3.2. Uji Reliabilitas	73
4.4. Uji Asumsi Klasik	74
4.4.1. Uji Multikolineritas	74
4.4.2. Uji Heteroskedastisitas	74
4.4.3. Uji Normalitas	75
4.5. Uji Regresi Linier Berganda	76
4.6. Hipotesa	77
4.6.1. Uji F	77
4.6.2. Uji T	79
4.6.3. Uji koefisien Determinasi (R^2)	80
4.7. Pembahasan	81
4.7.1. Pengujian Hipotesa Pertama	81
4.7.2. Pengujian Hipotesa Kedua	84
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1. Kesimpulan	87
5.2. Saran	88
Daftar Pustaka	89

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	33
4.1 Pengolahan Resonden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia	67
4.3 Pengelompokan Jawaban Variabel Stres Kerja	68
4.4 Pengelompokan Jawaban Variabel Kepuasan Kerja	69
4.5 Pengelompokan Jawaban Variabel Kinerja	70
4.6 Hasil Uji Validitas Instrument	72
4.7 Hasil Uji Realibilitas Instrument.....	73
4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	74
4.9 Hasil Regresi Linier Berganda	77
4.10 Hasil Uji F.....	78
4.11 Hasil Perhitungan Uji T	79
4.12 Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi.....	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	35
4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang	51
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	75
4.3 Uji Normalitas.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Kuesioner Penelitian

Lampiran II : Tabulasi Data

Lampiran III : Uji Validitas Data

Lampiran IV : Uji Reliabilitas Data

Lampiran V : Uji Asumsi Klasik

Lampiran VI : Uji Regresi Linier Berganda