

STUDI TENTANG FAKTOR-FAKTOR STRESS DAN KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERHUBUNGAN AMBON

Maartje Paais dan Tanto Gatot S

Abstract: This study tries to analyze the influence of stress factors, consisting of district variable, organization, and human factor on the performance of employees of Dinas Perhubungan in Kota Ambon; and also to determine the most dominant variable among those estimates. By using the regression analysis it has been proved that the independent variables under consideration are significantly affecting the employees performance. Among those variables, district is the most influential to performance.

Key words: Stress factor; performance; employees

Pendahuluan

Manusia dalam setiap organisasi mempunyai peranan yang sangat penting baik secara individu maupun kelompok. Sebagai sumber daya dalam organisasi, manusia merupakan penggerak utama atas segala aktivitas yang ada, oleh karena itu, perlu diperhatikan kualitas maupun kuantitasnya. Sebagai akibat perubahan-perubahan yang terjadi bersifat serentak, sehingga penyesuaian-penyesuaian menghadapi perubahan dan tekanan yang terjadi merupakan suatu keharusan meskipun sangat memberatkan bagi organisasi pemerintah, seperti berlakunya Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, dimana Tugas dan Fungsi Pemerintah Kota akan sangat berbeda dengan tugas dan fungsi pada saat berlakunya Undang-Undang No. 5 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Pemerintah di Daerah. Tugas dan fungsi dinas/bagian akan lebih penting lagi, disamping akan lebih meningkatkan lagi urusan dan tugas yang dilaksanakan. Hal ini terjadi seiring dengan pemberian otonomi yang luas kepada daerah. Disamping itu Pemerintah Kotamadya Ambon saat ini dihadapkan dengan kondisi kerusakan yang berkepanjangan karena iklim politik yang tidak aman, sehingga roda pemerintah tidak

dapat berjalan dengan baik, hal ini berakibat terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Ambon yang mengalami permasalahan yang timbul dimana kelebihan beban kerja, iklim politik yang tidak aman, tekanan atau desakan waktu, iklim organisasi, desain organisasi, masalah keluarga semuanya merupakan faktor-faktor stress yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penyelesaian tugas tidak dapat diselesaikan tepat waktu disebabkan kondisi keamanan kurang menjamin keselamatan karyawan dan karyawan merasa cemas, ragu-ragu, kehilangan semangat, tidak dapat berbuat apa-apa terhadap lingkungan kerja yang dihadapi setiap saat. Akhirnya pelayanan jasa bagi masyarakat kadang-kadang terhenti, hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Perhubungan dalam meningkatkan pelayanan yang sebaik-baiknya bagi masyarakat menurun, padahal sesuai fungsi dan tanggung jawab sebagai pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menjalankan roda pemerintahan dan pembangunan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak bergantung antara lain pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek ekonomis dan teknis (Handoko, 1996:193). Ditambahkan pula ada 3 (tiga) hal utama yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu: iklim politis yang tidak aman, tekanan atau desakan waktu, dan stress. Akibat lain tidak di tangani iklim politis yang tidak aman, tekanan atau desakan waktu yang tidak cermat adalah akibat langsung yang menimpa pada diri karyawan itu sendiri, terutama bagi mereka yang berada dalam suatu tekanan yang melebihi batas kemampuannya untuk bertahan, sehingga akhirnya mengalami tekanan jiwa atau stress.

Sebagaimana diketahui bahwa organisasi merupakan suatu sistem yang meliputi pola aktivitas kerja sama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh kelompok orang yang berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila dalam organisasi terjadi iklim politis yang tidak aman, maka interaksi dan kerja sama dari para anggota organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut akan terganggu, karena orang-orang dalam organisasi tersebut berada di bawah tekanan atau mengalami stress yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perlu peningkatan keamanan terhadap iklim politis dimana karyawan merasa tidak aman dalam bekerja disebabkan karena tekanan atau desakan waktu tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktunya, dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan terjadi frustrasi atau stress yang berkepanjangan.

Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Handoko, 1996:200). Stress adalah istilah umum yang diterapkan pada tekanan perasaan hidup manusia, yang berakibat pada diri karyawan dan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu

Maartje Paais adalah dosen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maluku, Ambon.
Tanto Gatot S. adalah dosen Pascasarjana Universitas Merdeka Malang

prestasi kerja mereka. Sumber stress dapat digolongkan pada sumber yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Yang berasal dari pekerjaan meliputi beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyediaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurang informasi dan umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, tidak seimbang antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, intervensi pihak lain, perbedaan sistem nilai karyawan dan organisasi serta perubahan yang sering menimbulkan ketidakpastian. Sedangkan sumber dari luar pekerjaan antara lain faktor keluarga, masyarakat dan faktor keuangan.

Dipilihnya karyawan Kantor Dinas Perhubungan Ambon sebagai subjek penelitian, didasarkan bahwa Kantor Dinas Perhubungan Ambon sebagai organisasi jasa perlu selalu melayani dan memberikan pelayanan bagi masyarakat dengan baik; selaku pegawai negeri sipil dan unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menjalankan roda pemerintahan dan pembangunan. Karena kondisi iklim politik yang tidak aman dan keselamatan karyawan tidak terjamin untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya sesuai aktivitas tiap hari, menyebabkan sebagian besar karyawan bekerja dengan desakan waktu dan menimbulkan stress di tempat kerja. Waktu kerja normal seharusnya 8 jam sehari namun kurangnya keamanan maka waktu kerja dibatasi hanya 1 sampai 2 jam per hari.

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah penelitian adalah: Apakah faktor-faktor stress yang meliputi faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan diantara faktor-faktor stress tersebut faktor mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Ambon.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor stress yang terdiri dari faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu terhadap kinerja pegawai, dan untuk menganalisis faktor stress yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Ambon.

Kerangka Konseptual Penelitian

Pengertian Stress

Berbagai pengertian tentang stress yang muncul dalam kehidupan sehari-hari adalah stress sebagai rasa frustrasi, stress sebagai suatu ketegangan, emosi atau suatu masalah kewaspadaan dan konsentrasi ataupun peristiwa fisiologis seseorang.

Menurut Handoko (1996:200) pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun mental. Orang-orang yang mengalami stress bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis, sering menjadi mudah marah dan agresi, tidak bisa relaks, atau menunjukkan sikap yang

tidak kooperatif. Menurut Gibson (1996:363) penderita stress sering melarikan diri minum alkohol (minuman keras) atau merokok secara berlebihan. Bahkan mereka bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan, tekanan darah tinggi dan sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut meskipun dapat terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala stress.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa stress pada dasarnya adalah suatu kondisi ketegangan psikofisiologis yang bisa mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, timbul karena respon kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi tuntutannya, sedangkan bentuk dan respon yang muncul sangat bergantung kepada individu masing-masing.

Faktor-faktor Stress

Kondisi yang cenderung menyebabkan stress oleh banyak peneliti di antaranya Gibson *et.al.* (1996:339) disebut dengan *stressor*, dengan demikian faktor *stressor* artinya faktor, sumber, atau kondisi yang bisa memberikan kecenderungan kepada orang atau individu menderita stress. Lebih rinci lagi menurut Gibson (1996:343) penyebab stress di tempat kerja dibedakan menjadi faktor-faktor: *pertama*, *Stressor lingkungan fisik*, faktor stress ini sering disebut dengan *stressor* kerah biru (*blue collar stressor*), karena lebih cenderung merupakan masalah pekerjaan "kasar" yang berkaitan dengan kondisi fisik tempat pekerjaan (suhu, cahaya, suara, polusi).

Kedua, *Stressor individu*, yaitu faktor *stressor* yang muncul dari faktor individu itu sendiri sebagai berikut: (1) Konflik peran, dimana seorang individu merasakan adanya konflik peran ketika menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. (2) Peran ganda (ambiguitas), tidak adanya pengetahuan seseorang tentang hak dan kewajiban dari suatu pekerjaan. (3) Beban kerja, dibedakan menjadi 2 (dua) tipe, yaitu bersifat kuantitatif dan kualitatif. Tipe kuantitatif berkaitan dengan beragamnya pekerjaan dan waktu penyelesaian pekerjaan; sedangkan tipe kualitatif berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan, karena spesifikasi atau standar pekerjaan yang terlalu tinggi.

Ketiga, *stressor kelompok*, efektivitas setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan di antara kelompok-kelompok baik secara vertikal maupun secara horizontal. Hubungan jelek misalnya ditunjukkan dengan kepercayaan yang rendah dan minat yang rendah dalam menanggapi dan mencoba untuk menghadapi masalah dari pekerja lainnya.

Keempat, *stressor organisasional*, meskipun pemberian perlakuan pekerja untuk ikut berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dalam organisasi lapat lebih menggali potensi diri pekerja, tetapi sering pula berpotensi menimbulkan stress bila tuntutan organisasi tidak dapat dilaksanakannya. Disamping itu sistem

birokrasi dan panjangnya struktur organisasi dapat pula menjadi penyebab timbulnya stress.

Menurut Robbins (1996:233-224) memberikan model stress terdiri 3 (tiga) faktor *stressor* yang berpotensi untuk menimbulkan stress, yaitu faktor lingkungan, organisasi dan individual. *Pertama*, faktor lingkungan, ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi perilaku organisasi dan pada akhirnya akan memberikan sumbangan timbulnya stress. Faktor lingkungan ini terdiri dari ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi.

Kedua, faktor organisasi, faktor ini antara lain sbb. (1) Tuntutan tugas, faktor ini berkaitan langsung dengan pekerjaan seseorang, meliputi desain pekerjaan setiap individu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Semakin banyak ketergantungan antara tugas seseorang dengan orang lain, maka cenderung akan berfungsi sebagai stressor yang potensial menimbulkan stress. (2) Tuntutan peran, hal ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang, sebagai suatu fungsi dan peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi. (3) Tuntutan antar pribadi, dalam hal ini tekanan yang diberikan oleh karyawan lain, kurangnya dukungan sosial dari rekan sekerja dan hubungan pribadi yang buruk dapat menimbulkan gangguan stress yang serius. (4) Struktur organisasi, aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan merupakan variabel yang berpotensi menimbulkan stress pekerja. (5) Kepemimpinan organisasi, tekanan dari pimpinan organisasi yang tidak realistis untuk meminta pekerja berprestasi tinggi, pengawasan yang sangat ketat dan tak segan memecat pekerja yang melanggar aturan menggambarkan gaya kepemimpinan manajerial yang cenderung menciptakan budaya stress, penuh kecemasan dan ketakutan. (6) Tahap daur hidup organisasi, perubahan tahap siklus hidup organisasi mulai berdiri, tumbuh, dewasa kemudian menurun lagi, masing-masing dapat menjadi faktor penyebab timbulnya stress.

Ketiga, faktor individual, segala aktivitas baik yang ada hubungannya dengan pekerjaan maupun bukan, masing-masing akan saling berhubungan dan saling mempengaruhi sebagai faktor *stressor* penyebab stress. Beban kerja yang berlebihan akan membuat penyelesaian pekerjaan harus lembur, pulang ke rumah menjadi terlambat, dan fisik yang letih sekali. Akibatnya tiba di rumah dengan tubuh letih, cepat marah, tidak sabaran dan mengganggu sekali akan keharmonisan rumah tangganya. Demikian sebaliknya bila terjadi ketegangan dalam keluarga maka akan terbawa pula ke tempat kerja dan berdampak buruk pada pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

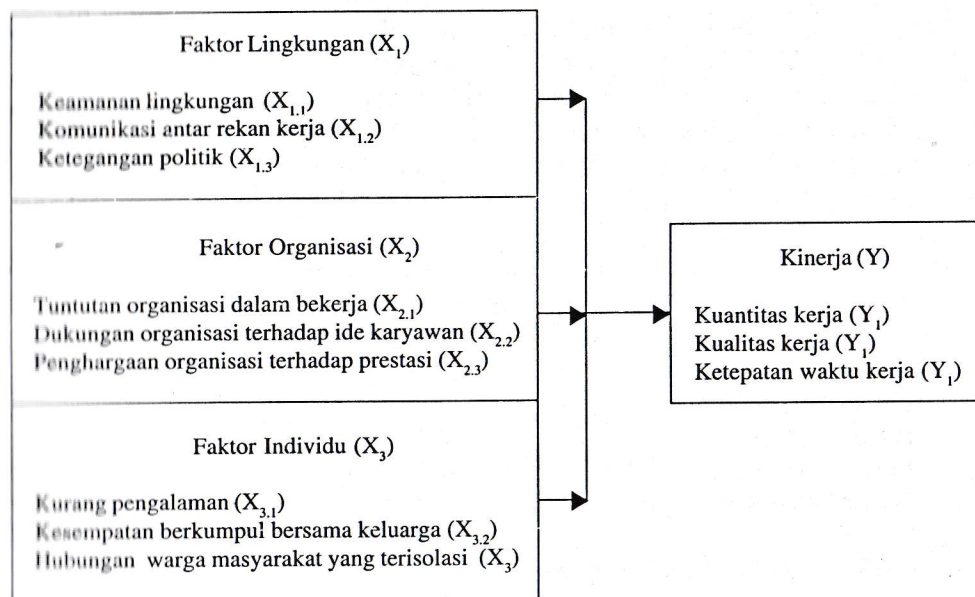
Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi kerja. Sebagaimana dinyatakan oleh Dharma (1986:32) bahwa prestasi kerja dimaksudkan adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa

yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Dengan pengertian tersebut dapat dikemukakan bahwa kinerja dapat dilihat dari dua hasil perilaku seseorang, seperti yang dinyatakan oleh Gibson *et.all.* (1996:70) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Hasil kerja yang diharapkan adalah sesuai dengan tujuan organisasi sebagaimana kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik/lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa kinerja menunjuk pada hasil kerja dan untuk menilai kinerja seseorang diperlukan adanya suatu kriteria atau standar tertentu sebagaimana oleh Heneman, Schab dan Fossum (1981:82-84) yang menyatakan bahwa pengukuran prestasi kerja mencakup dua kegiatan, yakni:

Pertama, identifikasi dimensi kinerja yang mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing karyawan dalam suatu organisasi. *Kedua*, penetapan standar kinerja. Dharma (1985:55) menyatakan perlunya tolok ukur yaitu kuantitas atau jumlah yang harus diselesaikan, kualitas atau mutu yang dihasilkan dan ketepatan waktu kerja atau kesesuaiannya dengan waktu yang telah direncanakan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disusun kerangka konseptual penelitian sebagai Skema 1.



Skema 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Ipotesis

1. Bahwa faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Ambon.
2. Bahwa faktor lingkungan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Ambon.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Perhubungan Kota Ambon. Penelitian ini menganalisis data sensus yaitu seluruh anggota populasi diteliti. Hal ini dilakukan mengingat jumlah karyawan di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Ambon berjumlah 152 orang yang semuanya dapat diteliti.

Desain Penelitian

Penelitian ini tergolong penelitian eksplanatori untuk menjelaskan pengaruh faktor-faktor *stressor* yang merupakan variabel bebas terdiri dari Faktor lingkungan (X_1) meliputi indikator Keamanan lingkungan ($X_{1,1}$), Komunikasi antar rekan kerja ($X_{1,2}$), Ketegangan politik ($X_{1,3}$); Faktor organisasi (X_2) meliputi indikator Tuntutan organisasi dalam bekerja ($X_{2,1}$), Dukungan organisasi terhadap ide karyawan ($X_{2,2}$), Penghargaan organisasi terhadap prestasi ($X_{2,3}$); dan Faktor individu (X_3) meliputi indikator Kurang pengalaman ($X_{3,1}$), Kesempatan berkumpul bersama keluarga ($X_{3,2}$), Hubungan warga masyarakat yang terisolasi ($X_{3,3}$) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan (Y) yang meliputi indikator Kuantitas kerja (Y_1), Kualitas kerja (Y_2), Ketepatan waktu kerja (Y_3).

Semua variabel diteliti dengan menggunakan kuesioner. Pengukurannya menggunakan skala Likert dengan skor interval yang diperoleh dari jawaban responden. Model analisis yang digunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

di mana:

- Y : Kinerja karyawan,
- X_1 : Faktor lingkungan,
- X_2 : Faktor organisasi,
- X_3 : Faktor Individu

Uji Asumsi Klasik Model Regresi

Hasil uji asumsi klasik model regresi dikemukakan dalam Tabel 1.

Tabel 1 Uji Asumsi Klasik

No	Variabel	VIF	Korelasi Rank Spearman
1	X_1	1,006	0,0109
2	X_2	1,015	0,072
3	X_3	1,009	0,045
Durbin Watson		=	1.019

Sumber: data diolah

Uji multikolinieritas dalam analisis ini dengan melihat nilai VIF, multikolinieritas terjadi jika nilai VIF lebih besar dari 10. Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak berkorelasi sempurna dengan yang lain hal ini ditunjukkan nilai VIF masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 10 bahkan mendekati satu, dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi yang dianalisis.

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode korelasi rank Spearman dengan cara mengkorelasikan masing-masing variabel bebas dengan residualnya. Dari hasil analisis yang disajikan dalam tabel satu tampak bahwa nilai korelasi masing-masing variabel sangat kecil dan nonsignifikan, sehingga dalam model regresi yang dipakai tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji autokorelasi dimaksudkan adanya korelasi antar sampel atau pengamatan yang diurutkan, sehingga munculnya data dipengaruhi oleh data sebelumnya. Pengujian ini dengan menggunakan nilai *Durbin Watson*, dimana nilai *Durbin Watson* yang diperoleh sebesar 1,109 yang menunjukkan bahwa tidak adanya korelasi serial antar sampel.

Hasil dan Pembahasan

Hasil perhitungan untuk analisis regresi dapat dilihat pada Tabel 2.

Berdasarkan hasil perhitungan dalam Tabel 2 maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 3,108 + 0,530 X_1 - 0,0964 X_2 + 0,008527 X_3$$

Angka konstanta sebesar 3,108, menunjukkan adanya pengaruh variabel lain di luar model yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji F menguji signifikansi model regresi yang digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel-variabel yang terdiri dari Faktor lingkungan (X_1), Faktor organisas

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Faktor-Faktor Stress terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kota Ambon

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	t Hitung	Sig.	Keterangan
X ₁	0.530	0.297	2.833	0.006	Signifikan
X ₂	-0.0964	-0.068	-0.649	0.518	Tdk. Signifikan
X ₃	0.008527	0.006	0.005	0.957	Tdk. Signifikan
Konstanta	= 3.108	F _{Ratio} = 2.934		Sig. = 0.038	
R square	= 0.096				
Multiple R	= 0.310				
n	= 87				

Sumber: data diolah

(X₂), dan Faktor individu (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Ambon. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada taraf nyata $\alpha = 5\%$. Dari hasil perhitungan data Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 2,934 dengan tingkat signifikan = 0.038. Hal ini berarti model regresi tersebut signifikan pada taraf nyata $\alpha = 3,8\%$. Besarnya kontribusi seluruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Ambon (Y) dalam model regresi tersebut ditunjukkan oleh angka R² (Koefisien determinasi ganda). Nilai R² sebesar 0,096 atau 9,6%. Angka ini berarti bahwa seluruh variabel bebas (X₁, X₂, X₃) mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan dalam model persamaan regresi tersebut hanya sebesar 9,6%. Sedangkan variabel bebas yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, kontribusinya sebesar 90,4%. Untuk melihat keeratan hubungan atau korelasi antara faktor lingkungan (X₁), faktor organisasi (X₂), dan faktor individu (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam model regresi ditunjukkan oleh angka *multiple correlation* (R) sebesar 0,310 atau 31%. Angka ini relatif kurang cukup menunjukkan eratnya hubungan antara seluruh variabel bebas X terhadap variabel tergantung Y sesuai model regresi.

Dari hasil uji t tampak bahwa hanya X₁ (faktor lingkungan) yang berpengaruh signifikan pada taraf di atas 99% (atau 0,006) sedangkan X₂ (faktor organisasi) dan X₃ (faktor individu) keduanya tidak berpengaruh signifikan karena itu hipotesis pertama tidak terbukti kebenarannya.

Pada pengujian hipotesis dua digunakan uji t hal ini dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas X₁, X₂, dan X₃ terhadap variabel tergantung Y. Dari hasil uji t ini, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa faktor lingkungan

(X₁) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Ambon terbukti kebenarannya. Lihat Tabel 3.

Tabel 3 Perbandingan antara Nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} Pada Taraf Signifikan $\alpha = 0,05$

No.	Variabel Bebas	t _{hitung}	t _{tabel $\alpha = 0,05$}	Keterangan	Signif T
1	X ₁	2,833	1,960	t _h > t _t	0,006
2	X ₂	-0,068	1,960	t _h < t _t	0,518
3	X ₃	0,006	1,960	t _h < t _t	0,957

Sumber: data diolah

Dari Tabel 3 terlihat bahwa di antara tiga variabel bebas ada dua variabel (X₂ dan X₃) mempunyai nilai t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel dan ada satu variabel faktor lingkungan (X₁) mempunyai nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel. Hal ini berarti bahwa untuk variabel X₂ (faktor organisasi) dan X₃ (faktor individu), mempunyai pengaruh yang tidak signifikan pada taraf nyata 5% terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Ambon. Sedangkan variabel X₁ (faktor lingkungan) mempunyai pengaruh signifikan pada taraf nyata di atas 99% terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Ambon.

Apabila dilihat besarnya signif t masing-masing variabel bebas, maka variabel X₁ (faktor lingkungan) memiliki nilai signif t = 0,006, merupakan variabel yang mempunyai nilai Beta terbesar = 0,297 yang berarti bahwa dari ketiga variabel bebas yang dipergunakan dalam model, hanya variabel X₁ mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Ambon. Sehingga hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa faktor lingkungan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Ambon diterima.

Pembahasan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung sebagai berikut:

- Pengaruh Faktor Lingkungan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Ambon

Koefisien regresi faktor lingkungan (X₁) menunjukkan angka sebesar 0,530 berarti memiliki hubungan positif atau searah dengan kinerja karyawan, mengekspresikan apabila faktor lingkungan ini meningkat positif, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan, begitu pula sebaliknya. Kontribusi faktor lingkungan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Ambon (r²_{x₁y}) sebesar 0,297 atau 29,7%. Faktor lingkungan secara parsial

mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa jika lingkungan kondusif maka kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Ambon akan meningkat. Secara teoretis dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat dicapai dengan baik apabila didukung oleh lingkungan yang baik pula. Lingkungan yang kondusif merupakan suatu syarat sebagai tempat kegiatan pelaksanaan pekerjaan, dimana keamanan dan ketenangan lingkungan yang baik merupakan faktor yang sangat perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa lingkungan pada umumnya tidak kondusif, hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak tenang dalam melakukan pekerjaannya. Tampak bahwa tanggapan responden terhadap seluruh indikator faktor lingkungan bernada negatif yakni: 96,5% responden menyatakan komunikasi sosial antar rekan kerja tidak lancar; 95,4% responden menyatakan keamanan lingkungan kerja tidak bertambah baik karena masih ada ketegangan-ketegangan politik; dan 88,5% menyatakan perasaan bingung, cemas dan sedih akibat keamanan lingkungan tidak kondusif.

Pengaruh Faktor Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Ambon

Faktor organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tampak bahwa indikator Faktor organisasi yakni: tuntutan organisasi dalam penyelesaian pekerjaan dengan sarana yang kurang memadai ($X_{2,1}$); kurangnya dukungan organisasi untuk berprestasi menerapkan ide dan inisiatif ($X_{2,2}$); organisasi kurang menghargai prestasi kerja ($X_{2,3}$); seluruhnya memperoleh tanggapan yang hampir merata dari responden dimana sebagian menyatakan setuju dan hampir sebagian lainnya menyatakan tidak setuju.

Standar deviasi $X_{2,1}$ sebesar 1,29 dengan rata-rata 3, dan standar deviasi $X_{2,2}$ sebesar 1,42 dengan rata-rata 3 sedangkan untuk $X_{2,3}$ mempunyai standar deviasi 1,41 dengan rata-rata juga 3. Dari sini bisa dilihat bahwa kurangnya penyebaran variasi jawaban responden dalam kuesioner menjadikan hasil analisis tidak signifikan, ini terjadi karena variasi jawaban responden berada pada kisaran tiga (netral).

Secara teoretis dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat dicapai dengan baik apabila didukung oleh struktur organisasi serta kepemimpinan yang baik. Kontribusi variabel faktor organisasi terhadap kinerja karyawan tergolong lemah sebesar -6,8%. Walaupun variabel faktor organisasi ini memberikan pengaruh yang tidak bermakna, namun bagi pimpinan Dinas Perhubungan Kota Ambon perlu diperhatikan mengingat koefisien regresi yang didapatkan negatif, artinya apabila indikator-indikator faktor organisasi yang meliputi: tuntutan organisasi yang tidak dibarengi dengan sarana yang tersedia, tidak memberikan peluang berprestasi, dan kurang menghargai prestasi tidak mengalami perubahan maka ada kemungkinan menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh Faktor Individu (X_3) terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Ambon

Faktor individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tampak bahwa indikator Faktor individu yakni: Tidak mampu melaksanakan tugas karena pekerjaan yang sulit dan pengalaman kurang memadai ($X_{3,1}$); Kesempatan berkumpul bersama keluarga ($X_{3,2}$); hubungan warga masyarakat yang terisolasi ($X_{3,3}$); hampir seluruhnya memperoleh tanggapan yang merata dari responden dimana sebagian menyatakan setuju dan sebagian lainnya menyatakan tidak setuju, kecuali kesempatan berkumpul bersama keluarga yang hampir seluruhnya (93,1%) menyatakan setuju bahwa perlu kesempatan berkumpul bersama keluarga atau ada indikasi terdapat keluhan sulit berkumpul bersama keluarga akibat alasan keamanan.

Secara deskriptif, variabel kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Ambon dapat dikatakan rendah dimana lebih dari separo responden (> 50%) menyatakan kinerja karyawan selama kurun waktu tiga tahun belakangan tergolong rendah. Dari indikator kuantitas pekerjaan terdapat 56,3% menyatakan tidak memenuhi target; 49,4% menyatakan kualitas pekerjaan tidak memenuhi standar; dan 55,5% menyatakan bekerja tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan dimana karyawan kadang-kadang tidak masuk kerja dan pulang lebih awal dari jam kerja dengan alasan keamanan. Dari uraian di atas tampak bahwa secara deskriptif kinerja karyawan yang rendah tersebut terutama karena kuantitas pekerjaan antara lain juga disebabkan karena jam kerja karyawan yang memang tidak efektif karena sering tidak masuk kerja dan pulang lebih awal, dimana penyelesaian efektivitas jam kerja tersebut berkaitan dengan faktor keamanan di daerah konflik. Hal ini didukung secara kausal, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lingkungan dalam hal ini sebagian besar responden menyatakan faktor lingkungan tidak menunjang dimana 96,5% responden menyatakan komunikasi sosial antar rekan kerja tidak lancar, 95,4% responden menyatakan keamanan lingkungan kerja tidak bertambah baik karena masih ada ketegangan-ketegangan politik; dan 88,5% menyatakan perasaan bingung, cemas dan sedih akibat keamanan lingkungan tidak kondusif.

Kesimpulan dan Saran

1. Di antara faktor-faktor stress yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas perhubungan Kota Ambon adalah faktor lingkungan, sedangkan faktor organisasi dan faktor individu tidak memiliki pengaruh signifikan.
2. Semua indikator faktor lingkungan memiliki kontribusi terhadap stress kerja, dimana sebagian besar responden menyatakan: keamanan lingkungan tidak kondusif, komunikasi sosial antar rekan kerja tidak lancar, dan adanya ketegangan politik menyebabkan faktor lingkungan tidak bertambah baik.

3. Walaupun faktor organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana secara rata-rata tanggapan responden terhadap semua indikator faktor organisasi menyatakan netral namun ada indikasi bahwa koefisien arahnya negatif mengekspresikan bahwa apabila indikator-indikator faktor organisasi yang meliputi: tuntutan organisasi yang tidak dibarengi dengan sarana yang tersedia, tidak memberikan peluang berprestasi, dan kurang menghargai prestasi tidak mengalami perubahan maka ada kemungkinan menurunkan perubahan kinerja karyawan.
4. Dari indikator faktor individu hampir seluruhnya memperoleh tanggapan yang merata dari responden di mana sebagian menyatakan setuju dan sebagian lainnya menyatakan tidak setuju, kecuali kesempatan berkumpul bersama keluarga yang hampir seluruhnya menyatakan setuju bahwa perlu kesempatan berkumpul bersama keluarga atau ada indikasi terdapat keluhan sulit berkumpul bersama keluarga akibat alasan keamanan.
5. Dengan diketahui bahwa faktor lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Ambon maka disarankan pihak Pemerintah Daerah maupun Pemerintah Pusat untuk segera menciptakan kondisi lingkungan yang kondusif dan nyaman serta damai untuk menciptakan suasana kerja yang baik. Disamping itu pihak masyarakat pada umumnya dan khususnya karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Ambon untuk tidak terpancing oleh provokasi menciptakan kerusuhan di Kota Ambon.

Referensi

- Dharma, A. 1992. *Manajemen Prestasi Kerja*. Rajawali. Jakarta.
- Fossum, dan Schab, H. 1981. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. LP3ES. Jakarta.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.H. 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, alih bahasa Nunuk Ardiarni. Edisi Kedelapan. Jilid satu dan dua. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Handoko, T.H. 1996. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Moenir. 1983. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Robbins, S.P. 1994. *Teori Organisasi: Struktur*. Desain dan Aplikasi, alih bahasa Jusuf Udaya. Arcan. Jakarta.