

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRUKTUR ORGANISASI, KEPEMIMPINAN ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA BAGIAN KEUANGAN PEMERINTAH

(Studi Empiris pada Pegawai Bagian Keuangan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu)

By:

Lucy Ayuna Putri

Drs.H. Azwir Nasir, MM.,Ak.,CA

Rofika.SE.,M.Si.,Ak.,CA

Faculty of economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : rie_cie1992@ymail.com

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, ORGANIZATIONAL STRUCTURE, ORGANIZATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO WORK STRESS THE GOVERNMENT FINANCE

(Empirical Study on Employee Finance Department for Regional Governments Indragiri Hulu)

ABSTRACT

This study aims to determine and obtain empirical evidence whether the work environment, organizational structure, organizational leadership and organizational commitment affect the level of stress.

The population in this study were all employees of the finance department of local government Indragiri Hulu district, amounting to 75 people. Selection of the samples in this study using a non-probability sampling method with the type of purposive sampling method sampling technique with certain considerations. Purposive sampling method in this study carried out later restricted to samples that have certain criteria in order to obtain a sample of 63 people. The analysis of data using multiple regression.

From the research, we concluded that the work environment, organizational structure, organizational leadership and organizational commitment significantly positive effect on job stress. Further views seen from the determination of test where Adj. R² of 0.709 or 70.9% indicate that working environment, organizational structure, organizational leadership and organizational commitment affect employee stress. While the remaining 29.1% is influenced by other variables.

Keywords: Work Environment, Organizational Structure, Organizational Leadership, Organizational Commitment and Job Stress.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Warta pengawasan tentang membangun *good governance* menuju *clean government* merupakan isu yang mengemuka pada saat ini. (Warta Pengawasan khusus HUT ke-29 BPKP Tahun, www.bpkp.go.id) Masyarakat melakukan tuntutan kepada pemerintah agar lebih terbuka seiring dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat pada zaman globalisasi ini. Keadaan ini tidak sesuai lagi dengan pola penyelenggaraan pemerintahan terhadap tatanan masyarakat. Akuntabilitas merupakan kunci dari *good governance*. Akuntabilitas sendiri dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawabkan.. Implementasi akuntabilitas di Indonesia pada prinsipnya telah dilaksanakan secara bertahap dalam lingkungan pemerintahan. Namun demikian, masih terdapat beberapa hambatan dalam implementasi akuntabilitas seperti; masih rendahnya kesejahteraan pegawai, faktor budaya, dan lemahnya penerapan hukum di Indonesia. Penerapan akuntabilitas di instansi pemerintah seharusnya didukung adanya upaya perbaikan kesejahteraan pegawai.

Indragiri Hulu yang mempunyai visi Indragiri Hulu sejahtera tahun 2015 akan meningkatkan Kualitas Pengelolaan Keuangan Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu. Namun, dikutip dari sumber BPK RI diantaranya ; BPK RI menemukan permasalahan terkait kelemahan Sistem Pengendalian Internal, diantaranya adalah (1) Terdapat kesalahan penganggaran Belanja Modal dan Belanja Barang di 25 SKPD; (2) Pemberian bantuan tunai dalam Belanja Barang yang akan diserahkan kepada masyarakat tidak sesuai dengan ketentuan. Dan banyak lagi permasalahan lain terkait ketidak patuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan. (Indragiri Hulu menuju WTP <http://www.wartariau.com>).

Pegawai Bagian Keuangan dalam menjalankan profesinya sangat rawan terhadap stres, kondisi ini dipicu karena adanya tuntutan

dari pihak organisasi dan interaksinya dengan pekerjaan yang sering mendatangkan konflik atas apa yang dilakukan. Stres tersebut akan muncul apabila tuntutan-tuntutan yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimilikinya. Akibatnya stres tersebut akan dapat menurunkan produktivitas kerja (kirkcaldy,dkk dalam Amy Dorisa 2012).

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang disebabkan oleh *stressor* dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan fisik, system organisasi, dan individu. Situasi dan kondisi sebuah organisasi sangat berperan dalam terjadinya stres kerja. Menurut Robbins (2007:566) faktor organisasi yang dapat berpengaruh pada tingkat stress kerja adalah : 1. Struktur organisasi, 2. Kepemimpinan organisasi.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap tingkat Stres Kerja Pegawai Bagian Keuangan dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu?
2. Apakah Struktur Organisasi berpengaruh terhadap tingkat Stres Kerja Pegawai Bagian Keuangan dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu?
3. Apakah Kepemimpinan Organisasi berpengaruh terhadap tingkat Stres Kerja Pegawai Bagian Keuangan dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap tingkat stres kerja Pegawai Bagian Keuangan dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat stres kerja Pegawai Bagian Keuangan dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Untuk mengetahui pengaruh struktur organisasi terhadap tingkat stres kerja Pegawai Bagian Keuangan dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan organisasi terhadap tingkat stres Kerja Pegawai Bagian Keuangan dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap tingkat stres kerja Pegawai Bagian Keuangan dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.

II. METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu yang berjumlah 75 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan jenis metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2010:122). Metode *Purposive sampling* pada penelitian ini dilaksanakan dengan memasukkan semua Pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu yang terdiri dari Sekretariat Daerah dan seluruh dinas di pemerintahan Indragiri Hulu.

B. Jenis Data, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari Pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Teknik pengumpulan data yaitu dengan penyebaran kuisioner.

C. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini terdapat variabel penelitian:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah tingkat stres kerja yang didefinisikan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang

dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Luthans, 2006:10).

2. Variabel Independen

1. **Lingkungan kerja (X_1)** adalah suatu kondisi dimana seorang Pegawai Bagian Keuangan melaksanakan pekerjaannya, kondisi kerja Pegawai Bagian Keuangan yang berpengaruh terhadap stres kerja antara lain meliputi : tempat kerja, sarana kerja dan resiko kerja. Pada umumnya karyawan berpendapat pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas waktu yang dimiliki, sehingga karyawan merasa dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan waktu istirahat menjadi berkurang. Namun karyawan tetap mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena menganggap tugas yang dibebankan sebagai suatu tantangan yang harus diselesaikan dengan baik. Hal ini juga didukung dengan tersedianya peralatan kerja yang cukup memadai. (Rahmawati, 2009).

2. **Struktur Organisasi (X_2)** adalah sebagai penentuan bagaimana pekerjaan dibagi-bagi, dan dikelompokkan secara formal (Robbin, 2007). Pada umumnya karyawan berpendapat struktur organisasi yang ada di perusahaan sudah jelas dalam mendeskripsikan jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing karyawan sesuai dengan jabatannya.

3. **Kepemimpinan Organisasi (X_3)** adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan

organisasional dapat tercapai. (DuBrin, 2005:3)

4. **Komitmen Organisasi (X_4)** adalah keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk berusaha atau bekerja untuk kepentingan organisasi, dan hasrat untuk menjaga keanggotaan organisasi. Aranya dalam Sumarlin (2009). Setiap individu mempunyai komitmen organisasi apabila manfaat yang diterima dari organisasi dapat memenuhi harapan dan kebutuhan individu.

A. Metode Analisis Data

Keseluruhan data yang terkumpul selanjutnya dianalisis untuk dapat memberikan jawaban dari masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan program SPSS 17.0 *for windows* untuk memperkuat hasil perhitungan.

1. Uji Kualitas Data

Sebelum pengujian dilakukan terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu akan dilakukan dulu uji kualitas data. Uji kualitas data perlu dilakukan karena ketepatan pengujian suatu hipotesis bergantung dari kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Artinya suatu penelitian akan menghasilkan keputusan yang bias jika datanya kurang reliabel dan kurang valid. Sedangkan kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data.

a. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran. dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya digunakan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 5%, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Pada penelitian ini untuk uji validitas menggunakan *Analisis Bivariate Person* (Joko, 2010:40).

b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha* karena metode ini

cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-5) atau skor rentang (misal 0-50), (Joko, 2010:46).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa sampel diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas, antara lain uji chi-kuadrat, Uji Lilliefors dan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika Pvalue (sig) >0.05 maka H_0 tidak ditolak, sehingga dapat disimpulkan data diambil dari populasi yang berdistribusi normal (Joko, 2010:52).

b. Uji Multikolinearitas.

Uji Multikolinieritas dapat deteksi dengan menghitung koefisien ganda dan membandingkan dengannya dengan koefisien korelasi antara variable bebas. Uji Multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (Variance Inflation Factor) dan koefisien korelasi antar variable bebas. Criteria yang digunakan adalah :

- a. Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.
- b. Jika koefisien korelasi antara variable bebas kurang dari 0,5, maka tidak terdapat masalah kolinearitas (Joko, 2010: 56).

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi terjadi dalam regresi apabila dua eror e_{t-1} dan e_t tidak independen. Autokorelasi biasanya terjadi apabila pengukuran variabel dilakukan dalam interval waktu tertentu. Mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan diagram antara grafik e_{t-1} dan e_t sangat sulit. Autokorelasi tidak terjadi apabila nilai $d=2$. Autokorelasi positif terjadi jika d mendekati 0, sedangkan autokorelasi negative terjadi bila nilai d mendekati 4 (Joko, 2010:62).

d. Uji Heteroskedastisitas.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan kepengamatan lain, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas digunakan grafik scatter plot yaitu dengan

melihat pola-pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya). Dasar pengambilan keputusan yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi dalam menguji hipotesis yang diajukan. Penggunaan analisis regresi tersebut bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi terhadap tingkat stress kerja yang mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

- Y = Tingkat Stres kerja
- X₁ = Lingkungan kerja
- X₂ = Struktur organisasi
- X₃ = Kepemimpinan organisasi
- X₄ = Komitmen organisasi
- a = Konstanta
- β₁-β₄ = Koefisien Regresi
- e = Error

B. Pengujian Hipotesis

a. Uji T (t-test)

Uji ini dilakukan secara terpisah-pisah untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Uji T dilakukan untuk membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan 5% (0,05). Jika t_{hitung} > t_{tabel} maka variabel bebas dapat menerangkan terikatnya. Artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- a. Jika T_{hitung} < T_{tabel} atau p value > α dikatakan tidak signifikan, dan Hipotesis penelitian ditolak.

- b. Jika T_{hitung} > T_{tabel} dikatakan tidak signifikan, dan hipotesis diterima.

c. Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Apabila nilai R² semakin kecil, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen rendah. Apabila nilai R² mendekati satu, maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Bab ini akan memaparkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dilanjutkan dengan penghitungan statistik serta pengujian hipotesis untuk menjawab identifikasi masalah yang telah dirumuskan.

A.1. Deskripsi Kuisisioner

Kuisisioner diberikan kepada 75 pegawai di masing-masing satuan kerja, yaitu kepada pegawai yang bekerja di bagian keuangan Sekretariat daerah dan Seluruh Dinas Pemerintah Daerah kabupaten Indragiri Hulu. Jumlah Kuisisioner yang diisi dan dikembalikan sebanyak 63 buah dengan tingkat respon 84%. Semua total kuisisioner dapat digunakan karena telah sesuai dengan yang diinginkan penulis. Tingkat pengembalian kuisisioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Jumlah sampel dan tingkat pengembalian kuisisioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuisisioner yang disebar	75	100%
Kuisisioner yang kembali	63	84%
Kuisisioner yang tidak kembali	12	16%

Kuisisioner yang tidak dapat dianalisis	0	0%
Kuisisioner yang dapat dianalisis	63	100%

Sumber: Data Olahan

A.2. Demografi Responden

Demografi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah berdasarkan umur responden dari 63 responden terdiri dari 6 orang atau 9,52% berumur 20-30 tahun, 31 orang atau 49,21% berumur 31-40 tahun, 20 orang atau 31,75% berumur 41-50 tahun dan 6 orang atau 9,52% berusia 50 tahun ke atas. Tingkat pendidikan terakhir responden terdiri dari 2 orang atau 3,17% pendidikannya master (S2), 46 orang atau 73,02% berpendidikan Sarjana (S1), 3 orang atau 4,76% berpendidikan DIII dan 12 orang atau 19,05% berpendidikan SLTA. Untuk jenis kelamin responden diketahui sebanyak 32 orang atau 50,79% berjenis kelamin laki-laki dan 31 orang atau 49,21% berjenis kelamin perempuan. Sedangkan untuk masa kerja responden diketahui sebanyak 33 orang atau 52,38% bekerja selama 1-10 tahun, 18 orang atau 28,57% bekerja selama 11-20 tahun dan 12 orang atau 19,05% bekerja selama 20 ke atas.

A.3. Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian (Stres kerja, lingkungan kerja, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan komitmen organisasi) yang menunjukkan nilai rata-rata dan standar deviasi dari 63 sampel penelitian yang dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6. Statistik Deskriptif Variabel

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Y	63	24,00	64,00	47,36	11,95
X1	63	4,00	14,00	9,90	2,76
X2	63	7,00	18,00	13,07	3,33
X3	63	8,00	19,00	13,95	2,92
X4	63	22,00	36,00	30,25	3,74

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat variabel stress kerja memiliki nilai mean sebesar 47,36 serta standar deviasi sebesar 11,96 ,

lingkungan kerja memiliki nilai mean sebesar 9,90 dan standar deviasi sebesar 2,76, struktur organisasi memiliki nilai mean sebesar 13,07 dan standar deviasi sebesar 3,33 , kepemimpinan organisasi memiliki nilai mean sebesar 13,95 dan standar deviasi sebesar 2,92, dan komitmen organisasi memiliki nilai mean sebesar 30,25 serta standar deviasi sebesar 3,74.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa pada variabel stress kerja, responden memberikan rata-rata jawaban tertinggi dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu dengan mean 47,36.

A.4. Hasil Pengujian Kualitas Data

A.4.1. Hasil Pengujian Validitas Data

Suatu penelitian dikatakan baik, apabila data penelitian yang didapat baik, dan untuk mendapatkan data yang baik harus digunakan instrument penelitian yang baik pula. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas angket yang digunakan. Pengujian validitas digunakan dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor total. Untuk mengetahui apakah item yang diuji valid atau tidak, hasil korelasi dibandingkan dengan angka titik tabel korelasi dengan taraf signifikansi 1% atau 5%.

A.4.1.1. Lingkungan Kerja (X_1)

Untuk melihat r hitung dan r tabel dari variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7. Hasil Pengujian validitas data Lingkungan Kerja

Nomor Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,916	0,248	Valid
2	0,817	0,248	Valid
3	0,864	0,248	Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 4.7. di atas ketiga pertanyaan yang diajukan dalam variabel lingkungan kerja (X_1) semuanya memiliki r hitung > r tabel. Dengan demikian semua butir pertanyaan variabel lingkungan kerja adalah valid.

A.4.1.2. Struktur Organisasi (X_2)

Untuk melihat r hitung dan r tabel dari variabel struktur organisasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8. Hasil Pengujian validitas data Struktur Organisasi

Nomor Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,839	0,248	Valid
2	0,820	0,248	Valid
3	0,794	0,248	Valid
4	0,870	0,248	Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 4.8. di atas keempat pertanyaan yang diajukan dalam variabel struktur organisasi (X_2) semuanya memiliki r hitung > r tabel. Dengan demikian semua butir pertanyaan variabel struktur organisasi adalah valid.

A.4.1.3. Kepemimpinan Organisasi (X_3)

Untuk melihat r hitung dan r tabel dari variabel kepemimpinan organisasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9. Hasil Pengujian validitas data Kepemimpinan Organisasi

Nomor Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,786	0,248	Valid
2	0,796	0,248	Valid
3	0,821	0,248	Valid
4	0,663	0,248	Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 4.9. di atas keempat pertanyaan yang diajukan dalam variabel kepemimpinan organisasi (X_3) semuanya memiliki r hitung > r tabel. Dengan demikian semua butir pertanyaan variabel kepemimpinan organisasi adalah valid.

A.4.1.4. Komitmen Organisasi (X_4)

Untuk melihat r hitung dan r tabel dari variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10. Hasil Pengujian validitas data Komitmen Organisasi

Nomor Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,763	0,248	Valid
2	0,816	0,248	Valid
3	0,667	0,248	Valid
4	0,808	0,248	Valid
5	0,566	0,248	Valid
6	0,548	0,248	Valid
7	0,662	0,248	Valid
8	0,585	0,248	Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 4.10. di atas kedelapan pertanyaan yang diajukan dalam variabel komitmen organisasi (X_4) semuanya memiliki r hitung > r tabel. Dengan demikian semua butir pertanyaan variabel komitmen organisasi adalah valid.

A.4.1.5. Stres Kerja (Y)

Untuk melihat r hitung dan r tabel dari variabel stress kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11. Hasil Pengujian validitas data Stres Kerja

Nomor Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,823	0,248	Valid
2	0,745	0,248	Valid
3	0,852	0,248	Valid
4	0,747	0,248	Valid
5	0,780	0,248	Valid
6	0,833	0,248	Valid
7	0,697	0,248	Valid
8	0,881	0,248	Valid
9	0,893	0,248	Valid
10	0,786	0,248	Valid
11	0,828	0,248	Valid
12	0,880	0,248	Valid
13	0,683	0,248	Valid
14	0,779	0,248	Valid
15	0,713	0,248	Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 4.11. di atas kelima belas pertanyaan yang diajukan dalam variabel stress kerja (Y) semuanya memiliki r hitung > r

tabel. Dengan demikian semua butir pertanyaan variabel stress kerja adalah valid.

A.4.2. Hasil Pengujian Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas atau keandalan instrument dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Berdasarkan hasil analisis dengan program SPSS didapat hasil pengujian validitas sebagai berikut :

Tabel 4.12. Hasil Pengujian reliabilitas Data

Variabel	Cronbach Alpha	(α)
Lingkungan Kerja	0,832	0,600
Struktur Organisasi	0,849	0,600
Kepemimpinan	0,766	0,600
Organisasi	0,823	0,600
Komitmen	0,958	0,600
Organisasi		
Stres Kerja		

Sumber : Data Olahan

Selanjutnya hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dari faktor lingkungan kerja, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, komitmen organisasi serta stress kerja didapatkan harga Koefisien Alpha yang lebih besar dari nilai kritis 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan untuk pengambilan data adalah reliable/andal. Hal ini karena nilai korelasi (r) lebih tinggi dari nilai r kritis yaitu 0,600 sehingga data yang diperoleh reliable.

A.5. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji pendahuluan dilakukan guna menguji apakah model regresi linear berganda dapat diterima secara ekonometrik. Syarat memenuhi uji pendahuluan ini adalah data harus bebas dari *autokorelasi*, *heterokedastitas*, dan *multikolinearitas*.

A.5.1. Hasil Pengujian Normalitas Data

Digunakan untuk memperlihatkan bahwa sampel diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Jika Pvalue (Sig) > 0,05 maka H_0 tidak ditolak, sehingga dapat disimpulkan data yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 4.13. Hasil Pengujian Normalitas Data

	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
Kolmogorov Smirnov Z	1,135	1,119	1,160	1,248	1,320
Asymp. Sig.(2-tailed)	0,152	0,164	0,136	0,089	0,061

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 4.13 diatas dapat dilihat nilai Asymp. Sig. seluruh variabel > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data diambil dari populasi yang berdistribusi normal.

A.5.2. Hasil Pengujian Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah ada masalah *autokorelasi* pada persamaan regresi linear berganda. Pengujian dilakukan melalui uji Durbin Watson. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai d hitung sebesar = 2,201, sedangkan batasan nilai DW berada, pada -2 sampai +2. Untuk itu diputuskan bahwa model ini telah terbebas dari kemungkinan adanya autokorelasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.14. Hasil Pengujian Autokorelasi

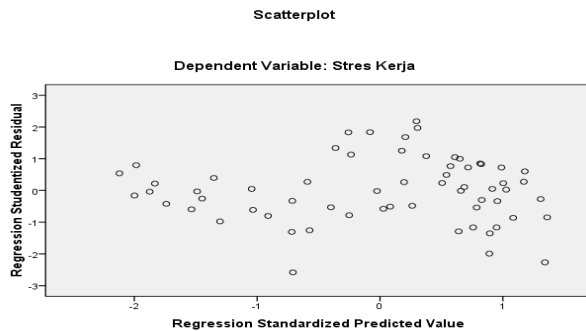
Deskriptif	Nilai Durbin Watson	Keterangan
N=63 $\alpha=0,05$	2,182	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber : Data Olahan

A.5.3. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Pengujian terhadap heterokedastisitas dilakukan dengan mengamati gambar scatter plot. Asumsi penting dalam regresi linear klasik adalah bahwa gangguan yang muncul dalam model regresi korelasi adalah homokedastisitas yaitu semua gangguan yang mempunyai variasi sama. Dalam regresi mungkin ditemui gejala heterokedastisitas, maka grafik (Y prediksi dikurangi Y sesungguhnya) yang telah dianalisis, tidak terdapat pola gambar tertentu, demikian pula sebaliknya. Heterokedastisitas tidak terjadi jika data terpecah disekitar angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola/tren garis tertentu. Dari gambar uji heterokedastisitas, terlihat sebaran data dan tidak tampak adanya suatu pola tertentu pada sebaran

data tersebut. Maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.1. Hasil Uji Heterokedastisitas
 Sumber : Data Olahan

A.5.4. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel independen saling berhubungan secara linear. Jika diantara variabel-variabel independen yang digunakan sama sekali tidak berhubungan satu dengan yang lain, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dilaksanakan dengan menggunakan VIF dan Tolerance. Jika nilai VIF > 10 dan tolerance < 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Sedangkan jika nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Uji *multikolinearitas* dihitung melalui program SPSS dan hasilnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dapat dilihat Tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.15. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,415	2,407	Bebas dari Multikolinearitas
Struktur Organisasi	0,495	2,019	
Kepemimpinan Organisasi	0,375	2,666	
Komitmen Organisasi	0,939	1,065	

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan nilai pada Tabel 4.14. di atas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi linear berganda yang dibuat karena nilai VIF yang ada mempunyai nilai di atas angka 1 sehingga tidak melebihi batas VIF yaitu 10 dan tolerance 0,1.

A.6. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Hasil Pengujian statistik regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 17. Disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.16. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	-13,312	7,167		-1,857	0,068
1 Lingkungan Kerja	1,153	0,459	0,266	2,509	0,015
Struktur Organisasi	0,884	0,348	0,247	2,538	0,014
Kepemimpinan Organisasi	1,583	0,457	0,388	3,467	0,001
Komitmen Organisasi	0,516	0,226	0,161	2,285	0,026

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil perhitungan maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = - 13,312 + 1,153 X_1 + 0,884 X_2 + 1,583 X_3 + 0,516 X_4 + e$$

B. Pembahasan

B.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja (H₁)

Berikut ini hasil perhitungan SPSS untuk pengujian dengan uji-t :

Tabel 4.17. Hasil Pengujian Hipotesis 1

No	t- hitung	t- tabel	Sig.	α	Keterangan
1	2,509	2,002	0,015	0,05	Signifikan

Sumber : Data Olahan

Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa t hitung variabel lingkungan kerja adalah 2,509 dan t tabel adalah 2,002 sehingga diperoleh kesimpulan t hitung > t tabel dan P

value $< \alpha$, maka H_1 diterima. Sementara itu tingkat signifikansi sebesar 0,015 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stress kerja pegawai Bagian Keuangan di Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu, sehingga hipotesis pertama (H_1) dapat dibuktikan.

Diterimanya hipotesis ini disebabkan lingkungan kerja berupa tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan, vibrasi dan lain sebagainya berpengaruh terhadap stress kerja. Tuntutan fisik: kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap faal dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stress (*stressor*). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amy Dorisa (2012) dan Asyiah (2008).

B.2. Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Stres Kerja (H_2)

Berikut ini hasil perhitungan SPSS untuk pengujian dengan uji-t :

Tabel 4.18. Hasil Pengujian Hipotesis 2

No	t- hitung	t- tabel	Sig.	α	Keterangan
1	2,538	2,002	0,014	0,05	Signifikan

Sumber : Data Olahan

Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa t hitung variabel struktur organisasi adalah 2,538 dan t tabel adalah 2,002 sehingga diperoleh kesimpulan t hitung $>$ t tabel dan P value $< \alpha$, maka H_2 diterima. Sementara itu tingkat signifikansi sebesar 0,014 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti struktur organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap stress kerja pegawai Bagian Keuangan di Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu, sehingga hipotesis kedua (H_2) dapat dibuktikan.

Diterimanya hipotesis ini disebabkan karena struktur organisasi dapat mempengaruhi stress kerja. Struktur organisasi merupakan susunan hubungan - hubungan antara satuan - satuan organisasi, jabatan-jabatan, tugas-tugas, wewenang, pertanggungjawaban - pertanggungjawaban dalam organisasi. Ketidakjelasan kedudukan, ketidakjelasan informasi tugas dan wewenang seseorang dalam struktur organisasi menyebabkan pegawai sulit untuk dapat melakukan koordinasi atau hubungan, sulit berkonsentrasi dalam penyelesaian suatu fungsi yang di percayakan

kepadanya. Para pekerja di setiap level mengalami tekanan dan ketidakpastian . Situasi inilah yang seringkali memicu terjadinya stress kerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Siti Rahmawati (2009).

B.3. Pengaruh Kepemimpinan Organisasi Terhadap Stres Kerja (H_3)

Berikut ini hasil perhitungan SPSS untuk pengujian dengan uji-t :

Tabel 4.19. Hasil Pengujian Hipotesis 3

No	t- hitung	t- tabel	Sig.	α	Keterangan
1	3,467	2,002	0,001	0,05	Signifikan

Sumber : Data Olahan

Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa t hitung variabel kepemimpinan organisasi adalah 3,467 dan t tabel adalah 2,002 sehingga diperoleh kesimpulan t hitung $>$ t tabel dan P value $< \alpha$, maka H_3 diterima. Sementara itu tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti kepemimpinan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap stress kerja pegawai Bagian Keuangan di Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu, sehingga hipotesis ketiga (H_3) dapat dibuktikan.

Diterimanya hipotesis ini disebabkan karena kepemimpinan organisasi dapat mempengaruhi stress kerja. kepemimpinan organisasi secara jelas tidak sekedar melibatkan kekuasaan dan wewenang, tetapi ditampilkan pada tingkatan yang berbeda. Beberapa pemimpin menciptakan budaya yang dicirikan dengan ketegangan, rasa takut dan kecemasan. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. seseorang mengalami stress kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggungjawab dan kewenangannya. Stress kerja juga bisa terjadi ketika seorang individu tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pandiy Soegiono (2008).

B.4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Stres Kerja (H_4)

Berikut ini hasil perhitungan SPSS untuk pengujian dengan uji-t :

Tabel 4.20. Hasil Pengujian Hipotesis 4

No	t- hitung	t- tabel	Sig.	α	Keterangan
1	2,285	2,002	0,026	0,05	Signifikan

Sumber : Data Olahan

Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa t hitung variabel komitmen organisasi adalah 2,285 dan t tabel adalah 2,002 sehingga diperoleh kesimpulan t hitung > t tabel dan P value < α , maka H_4 diterima. Sementara itu tingkat signifikansi sebesar 0,026 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap stress kerja pegawai Bagian Keuangan di Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu, sehingga hipotesis keempat (H_4) dapat dibuktikan.

Komitmen organisasi adalah penerimaan akan organisasi dan tujuannya serta selalu berusaha untuk melaksanakan demi menunjang keberhasilan organisasi. Setiap individu mempunyai komitmen organisasi apabila manfaat yang diterima dari organisasi dapat memenuhi harapan dan kebutuhan individu. Apabila harapan dan kebutuhan individu tidak dapat dipenuhi oleh organisasi maka cenderung akan menimbulkan stres dalam bekerja. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasi akan berdampak pada kemauan untuk menjalankan kegiatan lain yang harus dijalankan tanpa memperhatikan imbalan yang akan diterima, Sehingga apabila komitmen terhadap organisasi seorang karyawan itu tinggi maka kesanggupan seseorang untuk melakukan aktivitas atau tugas diluar tanggungjawabnya terbentuk demi tercapainya tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sumarlin Hasiholan (2009) dan Pandyi Soegiono (2008).

B.7. Uji F

Diketahui F hitung sebesar 38,848 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$F \text{ tabel} = 63 - 4 - 1 ; 4$$

$$F \text{ tabel} = 58 ; 4$$

$$F \text{ tabel} = 2,531$$

Keterangan n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

l : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (38,848) > F tabel (2,531) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

B.8. Koefisien Determinasi ($Adj.R^2$)

Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel independen lebih dari satu, maka nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. Tingkat koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar $Adj. R^2 = 0,709$. Hal ini berarti stress kerja Bagian Keuangan di Pemerintah daerah Kabupaten Indragiri Hulu dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan komitmen organisasi. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 70,9 %. Sedangkan sisanya 29,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

IV. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang diperoleh dari analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : 1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. 2) Struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. 3) Kepemimpinan organisasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. 4) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

B. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya agar memasukkan beberapa variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel kecerdasan emosional dan karakteristik individu lainnya.
2. Penelitian selanjutnya akan lebih baik lagi jika menggunakan obyek penelitian seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) serta memperluas wilayah penelitian yaitu seluruh kabupaten yang ada di Provinsi Riau.

3. Penelitian selanjutnya agar mendampingi responden saat pengisian kuisioner dan hendaknya menggunakan jasa psikolog. Sehingga dapat mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Newstrom W., dan Jhon. 2008. *Organizational Behavior*. New York : The Mc. Graw Hill
- Dorisa Amy, 2012. Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Stres Kerja Bagian Keuangan Pemerinrah (Studi Empiris pada Pegawai Bagian Keuangan di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru), *Tesis*, Pekanbaru; Universitas Riau.
- Dubrin Andrew J., 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Farhan, Ahmad. 2009. Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Stres Kerja (Studi Empiris pada Tenaga Akuntan Pemerintah Provinsi Riau), *Tesis*, Pekanbaru; Universitas Riau.
- Gibson J. L., Ivancevich S. M., and Donnely J. H., 2009. *Organizations : Behavior, Structure, and Processes*, 10 Edition, New York, McGrawHill.
- Greenberg, J.S., 2004. *Comprehensive Stress Management*, Eight Edition, McGraw-Hill, New York.
- Ivancevich, dkk. 2007. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Ivancevich, dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Koesmono, Teman, H. 2007. *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi, Vol 7 No.1 April 2007, 47-66*.
- Kreitner R and Angelo Kinicki, 2005. *Perilaku Organisasi*, edisi terjemahan, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Luthan, Fred. Diterjemahkan oleh V.A Yuwono dkk. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV ANDI OFSETT.
- Margiati, Lulus, 2009. *Stress Kerja: Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya*. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan politik*, 3:71-80. Surabaya: Fakultas kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- National Safety Council, 2004. *Manajemen Stres*. Penerbit EGC, Jakarta.
- Rahmawati, Siti, 2009. Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk *Jurnal*.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Terj: Benjamin Molan. New Jersey Prentice Hall, Inc.
- Rumaningsih, Mrihrahayu, 2011 Pengaruh Faktor Organisasional Pada Stres Kerja Para Perawat Dengan Pengalaman Kerja Sebagai Pemoderasi, *Jurnal*, Surakarta; Universitas Tunas Pembangunan (UTP)
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. 18. Jakarta : Bumi Aksara
- Simanjorang, Asyiah, 2008, Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Stress Kerja Perawat di RSU Dr.Pirngadi Medan, *Tesis*, Medan; Universitas Sumatra Utara.
- Simanjuntak, Sumarlin Hasiholan, 2009, Pengaruh kecerdasan Emosional & Komitmen Organisasi Terhadap Stres Kerja Akuntan Pemerintah (Studi Empiris Pada Akuntan BPKP Provinsi Riau), *Tesis*, Riau; Universitas Riau).
- Soegiyono, Pandyi, 2008, Pengaruh Kepemimpinan Tuntutan Tugas dan Karier Staknam Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya bagi Komitmen organisasi dan Organisasi citizenship Behavior Karyawan PT.Alfo Retailindo, *jurnal*, Surabaya; UPT Veteran.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit ALFABETA, Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit ALFABETA, Bandung.

- Sulistyo, Joko, 2010. *6 hari jago SPSS 17*, penerbit Cakrawala, Yogyakarta.
- Susilo, Tri., 2007, Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan fisik dan Non fisik Terhadap Stres Kerja Pada PT.INDO BALI Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jembaran, BALI. *Jurnal*, Jatim. UPN.
- Winardi, 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi revisi. Prenada Media, Jakarta.
- <http://www.bpkp.go.id> ; Humas Tim Perwakilan BPKP Provinsi Riau.
- <http://www.antikorup.co.id> ; Indonesia Corruption Watch.
- <http://www.wartariau.com> ; Indragiri Hulu menuju WTP.
- <http://www.haluanmedia.com> ; Pembangunan di kabupaten Inhu meningkat.
- <http://fokusriau.com> ; Pemkab Inhu Terapkan Sistem Aplikasi Keuangan.
- www.bpkp.go.id ; Warta Pengawasan husus HUT ke-29 BPKP Tahun.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRUKTUR ORGANISASI, KEPEMIMPINAN ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA BAGIAN KEUANGAN PEMERINTAH

(Studi Empiris pada Pegawai Bagian Keuangan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu)

By:

Lucy Ayuna Putri

Drs.H. Azwir Nasir, MM.,Ak.,CA

Rofika.SE.,M.Si.,Ak.,CA

Faculty of economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : rie_cie1992@ymail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris apakah lingkungan kerja, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap tingkat stress.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian keuangan pemerintah daerah kabupaten Indragiri Hulu yang berjumlah 75 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan jenis metode purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Metode purposive sampling pada penelitian ini dilaksanakan kemudian dibatasi pada sampel yang memiliki kriteria tertentu sehingga diperoleh sampel sebanyak 63 orang. Adapun analisis data menggunakan regresi berganda.

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap stress kerja. Selanjutnya dilihat dilihat dari uji Determinasi yang mana Adj. R² sebesar 0,709 atau 70,9% menunjukkan bahwa lingkungan kerja, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi stress kerja pegawai. Sedangkan sisanya 29,1 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Struktur Organisasi, Kepemimpinan Organisasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja.