

**PENGARUH FAKTOR PSIKOLOGIS DAN *WORK STRESS* TERHADAP
EMPLOYEE PERFORMANCE
(Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten
Ciamis)**

Sindi Silviana¹, Nurdiana Mulyatini², Iyus Yustini³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh
dianamulya@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kinerja karyawan atau employee performance yang belum sepenuhnya optimal, faktor psikologis pegawai yang kurang menunjang kinerja, serta work stress yang di alami oleh pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi: 1) Bagaimana pengaruh Faktor Psikologis terhadap Employee Performance pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis; 2) Bagaimana pengaruh Work Stress terhadap Employee Performance pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis; 3) Bagaimana pengaruh Faktor Psikologis dan Employee Performance terhadap Employee Performance pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh Faktor Psikologis terhadap Employee Performance pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis; 2) Pengaruh Work Stress terhadap Employee Performance pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis; 3) Pengaruh Faktor Psikologis dan Employee Performance terhadap Employee Performance pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam objek penelitian adalah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis sebanyak 43 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Faktor psikologis dalam kondisi tinggi dan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap employee performance pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis; 2) Work stress dalam kondisi rendah dan secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap employee performance pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis; 3) Faktor Psikologis dan work stress secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Employee performance pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis.

Kata Kunci: Faktor psikologis, Work stress, Employee performance

Pendahuluan

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencari tujuan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalanya suatu organisasi. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah bidang perencanaan, dan penelitian dan pengembangan. Tentunya dalam sebuah organisasi tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang dihadapi, kendala BAPPEDA Kabupaten Ciamis yaitu mengenai

sumber daya manusia, dilihat dari ketidak stabilan prestasi kerja karyawan yang ditandai dengan *employee performance* yang belum optimal seperti tidak masuk kerja, datang terlambat, kurang disiplin terhadap pekerjaan, kurangnya perhatian pimpinan sehingga menyebabkan semangat karyawan kurang, masih adanya kesalahan-kesalahan dalam melakukan suatu pekerjaan, dan permasalahan lain yaitu belum optimalnya faktor psikologis karyawan yang dapat dilihat dari kurangnya tingkat pengetahuan karyawan serta sikap karyawan dalam bekerja kurang menunjang kinerja sehingga menyebabkan terhambatnya proses pekerjaan. Hal tersebut diperkuat oleh penilaian prestasi kerja karyawan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis sebagai berikut

Tabel 1.1

Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis

Tahun 2020

No	Uraian	Target	Realisasi	Keterangan
1.	Orientasi Pelayanan	100%	84,50	Baik
2.	Integritas	100%	84,00	Baik
3.	Komitmen	100%	78,10	Cukup Baik
4.	Disiplin	100%	79,10	Cukup Baik
5.	Kerja Sama	100%	77,00	Cukup Baik
6.	Kepemimpinan	100%	86,00	Baik

Sumber : SKP BAPPEDA Kabupaten Ciamis 2020

Bedasarkan tabel 1.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa masih banyak indikator penilaian kualitas kerja pegawai yang hanya memiliki predikat cukup baik, seperti komitmen, disiplin, dan kerja sama sehingga masih perlu untuk ditingkatkan kembali. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan (*employee performance*) menurut Mangkunegara dalam Carudin (2011: 3) adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Usaha untuk meningkatkan *employee performance*, diantaranya adalah dengan memperhatikan *work stress*. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diprotes

dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Selain *stress*, faktor lain yang mempengaruhi *employee performance* adalah faktor psikologis. Menurut Gibson *et al.* (2012), menyatakan faktor psikologis adalah sesuatu yang harus di amati pimpinan pada karyawan karena apa yang terjadi di dalam diri karyawan dapat dengan mudah ditutupi sehingga dapat memberikan informasi yang berarti untuk memecahkan perilaku dan masalah kinerja karyawan.

Faktor psikologis dan *work stress* sering dijumpai dalam pekerjaan baik dari pribadi, organisasi maupun instansi. Jadwal yang padat dan pekerjaan yang memperburuk sering mengakibatkan *stress* maupun tekanan psikologis pada karyawan. Menurut penelitian orang yang mengalami stres akan cenderung tidak produktif, bermalas-malasan, dan tidak akan efektif dan efisien dalam melakukan tugasnya yang tentunya akan merugikan organisasi. Terkadang apabila ada tugas yang tidak sebanding dengan kemampuan baik secara fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan berdampak pada kinerja karyawan

Landasan Teori

Definisi *Burnout*

Menurut Robbins dan Judge (2008: 14) menyatakan: “Psikologi dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan yang berusaha mengukur, menjelaskan, dan terkadang mengubah perilaku manusia dan makhluk lain” atau tingkah laku atau bisa dikatakan perilaku yang didorong oleh jiwa/mental seseorang itu sendiri dan menjadi faktor seseorang tersebut untuk melakukan segala aktivitasnya. Menurut Mangkunegara (2012:43) bahwa aspek-aspek faktor Psikologis yang terdiri dari:

1. *Persepsi*
2. *Attitude*
3. *Personality*
4. Pembelajaran
5. *Work stress*

Definisi *Work Stress*

Grenberg dalam Setiyana (2013): 384) mengemukakan “stres kerja (*work stress*) adalah konstruk yang sangat sulit untuk didefinisikan stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah. Sejak beberapa pekerja membawa tingkat

pekerjaan pada kecenderungan stres”. Menurut sopiah (2008: 89) *work stress* dapat di ukur dengan tiga indikator sebagai berikut:

1. Gejala Psikologis
2. Gejala Fisik
3. Gejala Perilaku

Definisi *Employee Performance*

Wirawan (2011: 2) menyatakan “keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Terdapat 5 indikator untuk mengukur *employee performance* menurut Wirawan (2012: 67), yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey* dengan pendekatan kuantitatif. Definisi metode *survey* menurut Sugiyono (2017:6) menyatakan bahwa: Penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan pengedaran kusioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Penelitian Kuantitatif menurut Sugiyono (2015:35) menjelaskan bahwa: Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Pengaruh Faktor Psikologis terhadap *Employee Performance* pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis

Faktor psikologis adalah adalah tingkah laku atau bisa dikatakan perilaku yang didorong oleh jiwa/mental seseorang itu sendiri untuk melakukan segala aktivitasnya, faktor psikologis

menjadi bagian besar dari motivasi seorang pegawai dalam bekerja dan terbagi dua menjadi faktor psikologis individu (internal) dan faktor psikologis organisasi (eksternal) faktor psikologis individu (internal) yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yakni kecerdasan pikiran (IQ) dan kecerdasan emosi (EQ). Sedangkan faktor psikologis organisasi (eksternal) adalah lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dan melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, seorang pegawai tentu dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, dan hal tersebut berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap karakteristik pekerjaan yang diterimanya, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan dengan sesama pegawai, aspek pekerjaan itu menarik, rutin, penghargaan dari pihak lain dan suasana pekerjaan. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan *work stress*. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa faktor psikologis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena Pegawai yang memiliki kepribadian dan sikap kerja yang baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat

Pengaruh *Work Stress* terhadap *Employee Performance* pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis

Work stress atau stress kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta di karakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka, *work stress* juga dapat di artikan sebagai kondisi ketegangan yang dapat menciptakan adanya ketidak seimbangan antara kondisi fisik dan psikis pada karyawan, yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh

pada fisik, psikis dan perilaku karyawan yang bisa disebabkan oleh 1) lingkungan fisik seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan ataupun resiko keamanan. Stressor yang bersifat fisik juga keahlian pada pengaturan kantor, termasuk rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, lampu penerangan yang kurang efektif dan kualitas udara yang buruk; 2) Stres karena peran atau tugas, atau kondisi dimana para karyawan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja; 3) Penyebab stres antar pribadi yang semakin bertambah ketika karyawan dibagi dalam divisi-divisi dalam suatu departemen yang kompetensikan untuk memenangkan *reward* yang menggiurkan. Perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, dan lain-lainya memungkinkan munculnya *stress*; dan 4) Organisasi yang bisa berupa pengurangan jumlah karyawan merupakan salah satu penyebab stress yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang masih tinggal.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat membantu (fungsional) dalam meningkatkan kinerja jika positif, tetapi dapat juga sebaliknya bisa menghambat atau merusak (fungsional) kinerja. Hal ini tergantung pada seberapa besar tingkat stress yang di alami karyawan. *Work stress* bisa membuat karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan diri dan menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan - keputusan dalam pekerjaan. Akibat lebih ekstrim adalah kinerja karyawan menjadi nol karena karyawan menjadi sakit atau tidak mampu bekerja lagi, putus asa, *burnout*, atau keluar mauapun melarikan diri dari pekerjaannya, dan mungkin dapat diberhentikan dari pekerjaannya. Kemampuan stres untuk bisa mendorong maupun menghambat pelaksanaan kerja karyawan banyak bergantung pada reaksi yang diberikan oleh karyawan dalam menghadapi situasi stres. Tantangan dan tekanan yang sama belum tentu mempunyai pengaruh yang sama terhadap karyawan yang meningkatkan semangatnya, bahkan tidak menutup kemungkinan justru sebaliknya, yaitu menurun semangat kerjanya, sehingga kinerja juga menurun. Ada karyawan yang mampu menghadapi stres sehingga stres bukan dianggap sebagai hambatan, tetapi tantangan, tetapi ada pula sebagai karyawan yang mampu menghadapi situasi stress. *Work stress* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (*employee performance*), apabila seorang pegawai terlalu memiliki tekanan dalam bekerja maka dapat menyebabkan *work stress* yang dimana *work stress* tersebut dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan (*employee performance*) tersebut.

Pengaruh Faktor Psikologis dan *Work Stress* terhadap *Employee Performance* pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis

Instansi sektor public, terutama pemerintah baik pada tingkatan pusat, provinsi, dan daerah (kabupaten/kota) dituntut untuk selalu transparan, akuntabel, serta memiliki kinerja yang baik untuk terus meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam praktiknya, Bupati dan Wakil Bupati yang terpilih akan menyusun visi misi Kabupaten Ciamis yang disesuaikan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan diturunkan lagi menjadi indikator sasaran dan indikator kinerja, program, kegiatan serta sub kegiatan yang menjadi target dan pedoman Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) dalam beroperasional. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis memiliki peran penting dalam berjalanya roda pemerintahan Kabupaten Ciamis, sebagai instansi yang bertugas untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebaikan daerah di bidang perencanaan dan pembangunan di mulai dari perumusan kebijakan teknis perencanaan, pengkoordinasian penyusunan perencanaan pembangunan, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan pembangunan daerah, serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya. Oleh karenanya, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis dituntut untuk memiliki kinerja yang baik di pemerintahan dan untuk menunjang hal tersebut diperlukan input berupa kinerja Sumber daya manusia Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis yang berkualitas.

Menjaga kinerja karyawan adalah tugas yang terus menerus harus dilakukan, baik dari dalam diri seorang pegawai, atau dari para *stakeholder* untuk memastikan lingkungan atau faktor eksternal dapat menunjang kinerja karyawan (*employee performance*) tetap tinggi..

Penilaian kinerja merupakan metode evaluasi yang paling umum digunakan. Pada umumnya unsur – unsur yang perlu dinilai dalam proses penilaian kinerja berupa kesetiaan atau pengabdian, atau sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi, prestasi kerja berupa hasil baik dari segi kuantitatif maupun kualitatif yang dicapai oleh seorang tenaga dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya, Tanggung jawab dari pegawai berupa kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya, ketaatan atau kesanggupan seorang tenaga kerja

untuk menaati segala ketentuan, peraturan yang berlaku, menaati perintah atasan serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan pemilik sekolah baik yang tertulis maupun lisan, kejujuran atau ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya, Kerja sama yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan oranglain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya, Prakarsa yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasannya, serta kepemimpinan berupa kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga tenaga kerja lain tersebut dapat dikerahkan secara maksimum untuk melakukan tugas pokok.

Faktor tersebut merupakan hal mempengaruhi kinerja karyawan dan metode untuk pengukuran kinerja dipenuhi oleh organisasi/instansi, penulis menggarisbawahi bahwa *employee performance* dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berupa hal yang berhubungan dengan sifat seseorang seperti kemampuan, kepribadian, sifat, persepsi, dan motivasi merupakan gambaran dari faktor psikologis, yang datangnya dari dalam diri pegawai dan seorang pegawai dengan faktor psikologis yang baik, bisa menunjang pegawai tersebut untuk memiliki kinerja yang baik pula. Kinerja staf yang tinggi berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap karakteristik pekerjaan yang diterimanya, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan dengan sesama pegawai, aspek pekerjaan itu menarik, rutin, penghargaan dari pihak lain dan suasana pekerjaan, sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *work stress*, karena *work stress* merupakan suatu kondisi yang di alami pegawai, tapi di sebabkan berbagai hal yang tidak bisa dikendalikan oleh pegawai itu sendiri, berupa lingkungan fisik, peran atau tugas, antar pribadi, serta organisasi.

Stres kerja bisa memberikan dampak dari dimensi subyektifitas, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi adaptis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian; Perilaku, berupa mudah mendapatkan kecelakaan, makan atau merokok berlebihan, prilaku implusif, tertawa gugup;

Kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive kepada kritik, hambatan mental; Fisiologis, berupa kandungan gula darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mutlak kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin; dan Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas yang rendah, tersaing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas. Beberapa hal tersebut tentunya menjadi hambatan dan sangat di hindari, karena bisa menyebabkan kinerja pegawai yang menurun. Apabila organisasi atau instansi mampu menjaga faktor - faktor yang membuat *employee performance* dalam meningkatkan, maka nantinya akan sangat membantu meningkatnya kinerja dari perusahaan maupun organisasi. Memberikan sebuah *work stress* adalah hal penting yang bisa dilakukan, karena karyawan akan termotivasi dan mempunyai keinginan untuk maju dan meningkatkan kinerjanya. Mangkunegara (2009: 14).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor psikologis pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis berdasarkan pendapat responden termasuk kategori tinggi. Faktor psikologis secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Selain itu, diketahui pula bahwa faktor psikologis memiliki hubungan yang kuat dengan *employee performance* pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis, dengan demikian hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya karena t hitung lebih besar daripada t tabel.
2. *Work stress* pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPEPDA) Kabupaten Ciamis berdasarkan pendapat responden termasuk kategori sedang. *Work Stress* secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *employee performance*. Selain itu, diketahui juga bahwa *work stress* memiliki hubungan yang kuat dengan *employee performance* pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis, dengan demikian hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya karena t hitung lebih besar daripada t tabel.
3. Faktor psikologis dan *work stress* secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Selain itu, diketahui juga bahwa faktor psikologis dan *work stress*

memiliki hubungan yang sangat kuat dengan *employee performance* pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis, dengan demikian hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya karena t hitung lebih besar daripada t tabel

Saran

Berdasarkan simpulan yang diuraikan di atas, pada kesempatan ini penulis menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Faktor psikologis pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis sudah dalam kategori tinggi dan menunjang tingginya *employee performance*, namun pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis kurang mampu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan & atasan, hal tersebut bisa menghambat pola komunikasi dan kinerja karyawan, merupakan tugas bagi *stakeholder* pada agar sesama pegawai dan atasan bisa menjaga hubungan yang baik, bisa berupa program yang dapat memupuk rasa kebersamaan dan kekeluargaan antar sesama pegawai dan atasan, baik itu melalui acara seperti *outbond* yang dilakukan secara berkala, atau acara lainnya.
2. *Work stress* pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis sudah dalam kategori rendah dan menunjang tingginya *employee performance*, namun lebih baik jika *stakeholder* terkait terus memonitor dan mengevaluasi berbagai hal yang bisa menjadi faktor tingginya *work stress* dan meningkatkan *work stress* pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis.
3. *Employee performance* pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis sudah dalam kategori tinggi, namun masih rendahnya kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan, hal ini sejalan dengan rendahnya hubungan yang baik antar sesama pegawai. tentu menjadi tugas bagi *stakeholder* pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis untuk menjaga komunikasi antar pegawai, kinerja karyawan tetap tinggi, baik itu dari segi pemeuhan sarana prasarana, pemberian insentif atau melaksanakan berbagai kegiatan yang bersifat kekeluargaan, sehingga memunculkan sikap tenggang rasa dan saling bertanggungjawab antara para pegawai.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber daya manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- _____. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- As'ad, Mohamad. 2010. *Seri ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri, Edisi IV*. Yogyakarta: Liberty
- Badrudin, M.Ag. 2014. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta, CV
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen sumber daya Manusia*. Ciracas, Jakarta: Erlangga
- Barcal, Robert. 2002. *Performance Management*. Jakarta: Penerbit. PT. Gramedia Pustaka Utama
- Fred, Luthans. 2003. *Organization Behaviour*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2008. *Manajemen sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. 2011. *Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. 2012. *Manajemen sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. 2014. *Manajemen sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. 2007, *Manajemen Sumber daya manusia*, Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- _____. 2009, *Manajemen sumber daya manusia*, edisi revisi, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T, Hani. 2009. *Manajemen*, cetakan Dua puluh, Yogyakarta: Penerbit BPPE.
- Heidjrchman dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalialia* (Edisi 4). Yogyakarta BPFE

- Hermita. *Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan Pt. SemenTonasa (persero) Pangkep*. Skripsi. Makasar. 2011.
- Husein, Umar, 2010. *Riset Pemasaran dan bisnis*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kossen. 2009. *The Human Side of Organizations*. New York. Addison-Wesley.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Ivancevich, John et. Al. 2007. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi Jilid 1 (Edisi 7)*. Erlangga
- Ilyas, Yaslis. 2012. *Kinerja, teori, penilaian dan penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian. Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Makmuri, M. 2004. *Pengantar Perilaku*. Yogyakarta: Gadjah mada Press.
- Mangkunegara, Anwar P. 2000. *Manajemen sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- _____. 2007. *Manajemen sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- _____. 2012. *Manajemen sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mink. 2012. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance)*. Jakarta: PT Elik Media Koputindo.
- Muchlas, Makmuri. 2004. *Perilaku organisasi*. PT Aditya Media. Yogyakarta
- Nelson, D.L., & Cox, M.M. 2013. *Lehninger Principles of Biochemistry (6 ed)*. USA: Macmillan Learning
- Political and Economic Risk Consultancy (PERC) Skor Good Corporate Governance Di negaraAsia tahun 2013 (www.asiarisk.com)*.
- Veithzal, Rivai dan Mulyadi Deddy. 2011. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Veithzal, Rivai. 2003. *Manajemen sumber daya Manusia Untuk perusahaan, Dari Teori Praktek*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

- _____. 2009. *Manajemen sumber daya Manusia Untuk perusahaan*, Dari Teori Praktek, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- _____. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Riduwan dan Sunarto. 2011 *Pengantar Statistika*, Bandung: Alfabeta
- Rizki Ramdani. *Pengaruh konflik Dan stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh. Tidak diterbitkan.
- Robbins, Stephen P. dan Marry, Coulter. 2009. *Manajemen*. Ciracas, Jakarta: Erlangga
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat Hal 256.
- Sarwoto, 2001. *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama
- Siagian, Sondang P, 2003. *Teori dan raktek kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Schiffman, Leon G. Leslie, Lazar Kanuk. 2004. *Perilaku Konsumen*. Alih. Bahasa Oleh Zoelkifli Kasip. Edisi Ketujuh. Jakarta: PT. Indeks.
- Setiyana, V.Y. (2013). *Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat*. *Jurnal ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhamadiyah*, Vol. 01, No.2
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Ciracas, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2015. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitaitif, Kualititaitif, dan R&D*. Bandung; Alfabeta.

- Sukmadinata. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen sumber daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Buku Seru
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- _____. 2011. *Manajemen sumber daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suyadi Prawirosentono. 2011. *Manajemen Operasi*, Edisi Ketiga, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tersedia: http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/definisi-pengertian_perilaku-menurut-ahli.html?m=1 Diakses tanggal 2 Desember 2020
- Tersedia: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/147457/perbup-kab-ciamis-no-34-tahun-2020> Diakses tanggal 15 Desember 2020
- Toha, Mftah. 2007. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Persada
- Triatna, C. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi*. Jakarta:
Rajawali Pers.
_____. 2011. *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi*, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes. Jakarta: Raja Grafindo Persada.