

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS
KOMUNIKASI, INFORMATIKA PERSANDIAN DAN STATISTIK TEMBILAHAN**

ZAINAL ARIFIN
zainalbdpn@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are only one of several resources owned by an organization, but Human Resources are the most decisive resources for other resources. This study refers to the effect of job Stress on Employee Performance. The object of this research is the Office of Communication, Informatics, Coding and Statistics in Tembilahan. This study uses the Simple Random Sampling method, the analytical tool used is the validity and reability test, the classic assumption, test and simple linier regression. Data obtained by giving questionnaires to 30 employees as respondents from all 55 employees in the Office of Communication, Informatics, Coding and Statistics. The sampling is based on the opinion of Bailey, namely a minimum sample of 30 people. Hypothesis testing results show that H_0 (Hypothesis 0) is accepted and H_a (work hypothesis) is rejected which means there is a difference in Work Stress (X) on Employee Perfomance (Y). Work Stress (X) simultaneously (together) does not affect Employee Performance (Y).

Key Words : Work Stress, Employee Performance

Sumber daya manusia hanyalah salah satu dari beberapa sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi, namun Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan bagi sumber daya lainnya. Penelitian ini mengacu pada pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan. Objek penelitian ini adalah Dinas Komunikasi, Informatika, Coding dan Statistika Tembilahan. Penelitian ini menggunakan metode SimpleRandom Sampling, alat analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji dan regresi linier sederhana. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada 30 pegawai sebagai responden dari seluruh 55 pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Coding dan Statistik. Pengambilan sampel berdasarkan pendapat Bailey yaitu minimal sampel 30 orang. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H_0 (Hipotesis 0) diterima dan H_a (hipotesis kerja) ditolak yang artinya terdapat perbedaan Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Stres Kerja (X) secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Stres Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berbicara tentang sumber daya manusia dewasa ini semakin mendapatkan perhatian, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat

perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Sumber

daya manusia merupakan penggerak sebuah perusahaan yang mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan (Widianingrum, 2015).

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana karyawan bekerja.

Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Menurut Wirawan (2015) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Karyawan yang *level of performance-nya* tinggi disebut sebagai karyawan yang produktif, dan sebaliknya karyawan yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan tidak produktif atau *perperformance* rendah.

Berdasarkan alur konsep teori yang telah diungkapkan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang adakah pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk itu peneliti melakukan pra-penelitian di Dinas

Komunikasi, Informatika Persandian dan Statistik Tembilahan. Berdasarkan hasil pra-penelitian yang dilakukan melalui wawancara dan observasi diperoleh berbagai informasi terkait dengan variabel peneliti.

Adapun permasalahan stress kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Komunikasi, Informatika Persandian dan Statistik Tembilahan seperti :

- 1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang, meliputi desain pekerjaan individual, kondisi kerja dan tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- 2) Tuntutan peran adalah beban yang berlebih yang dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak peran dibanding waktu yang ada.
- 3) Tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang dibuat oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari teman dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stress.

Dari latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA PERSANDIAN DAN STATISTIK TEMBILAHAN"**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres dan stres kerja

1. Pengertian Stres

Stres didefinisikan sebagai peristiwa yang menekan (*stressful event*) atau tidak, bergantung pada respon yang diberikan oleh individu terhadapnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stress adalah suatu peristiwa atau

pengalaman yang negative sebagai sesuatu yang mengancam ataupun membahayakan dan individu yang berasal dari situasi yang bersumber pada system biologis, psikologis dan sosial dari seseorang.

2. Pengertian Stres Kerja

Stress kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2008). Stress kerja merupakan reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya (Rivai & Mulyadi, 2005).

Dari pengertian para ahli yang telah ada dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres

Robbins (2008) membagi tiga kategori faktor utama dari stress, yaitu:

a) Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan bisa dibagi menjadi tiga bagian, antara lain:

- 1) Selain mempengaruhi desain struktur perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga menjadi pengaruh tingkat stres pegawai dalam

perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis membuat ketidakpastian ekonomi.

- 2) Ketidakpastian politik juga menjadi terpicunya stres diantara karyawan.
- 3) Perubahan teknologi juga bisa membuat stres, karena inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang sama adalah ancaman untuk banyak orang dan membuat mereka stres.

b) Faktor Organisasi

Faktor organisasi bisa dibagi menjadi tiga bagian, antara lain:

- 1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang,
- 2) Tuntutan peran adalah beban yang berlebih yang dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak peran dibanding waktu yang ada.
- 3) Tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang dibuat oleh karyawan lain

c) Faktor Pribadi

Faktor pribadi ini berkaitan dengan masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan juga kepribadian dan karakter yang ada pada diri seseorang. Berbagai kesulitan ini akan membuat stres untuk karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

4. Penyebab Stres di Tempat Kerja

Adapun penyebab stress di tempat kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Bahaya yang terkait dengan pekerjaan.

Orang-orang mengalami tingkat stres yang lebih tinggi

bila pekerjaannya terkait dengan:

- a. Pengambilan keputusan.
- b. Mengawasi bahan-bahan atau perlengkapan secara terus menerus.
- c. Berulang kali bertukar informasi dengan orang lain.
- d. Bekerja dalam kondisi fisik yang kurang menyenangkan.
- e. Melakukan tugas-tugas yang tidak terstruktur dibandingkan tugas terstruktur.

2) Konflik antara pekerjaan dan bukan pekerjaan.

Anda dihadapkan pada tuntutan untuk berkonsentrasi pada pekerjaan, di lain pihak anda harus memperhatikan tuntutan keluarga anda untuk menghabiskan waktu bersama keluarga.

3) Ambiguitas peran.

Hal ini terjadi ketika seseorang tidak pasti tentang beberapa aspek pekerjaannya seperti tanggung jawab, apa yang diharapkan dari mereka, bagaimana cara membagi waktu diantara berbagai pekerjaan.

4) Kelebihan dan kekurangan beban (*Overload dan Underload*).

Overload maupun *underload* menjadi penyebab penting timbulnya stres.

- a. *Quantitative overload* merupakan kepercayaan bahwa seseorang harus mengerjakan pekerjaan yang lebih dari yang dapat diselesaikan pada waktu tertentu.
- b. *Qualitative overload* merupakan kepercayaan bahwa keterbatasan keahlian atau kemampuan untuk

melaksanakan tugas yang diberikan. Misalnya jarak baca yang berkurang karena bertambahnya usia.

c. *Quantitative underload* merupakan kebosanan yang diperoleh ketika para pekerja memiliki sedikit pekerjaan sehingga hanya duduk dan tidak melakukan apa-apa.

d. *Qualitative underload* merupakan Keterbatasan stimulus akibat banyaknya rutinitas dan pengulangan pekerjaan.

5) Tanggung jawab terhadap orang lain.

Umumnya individu yang mempunyai tanggung jawab besar berpengalaman mengalami tingkat stres yang lebih besar dibandingkan mereka yang tanggung jawabnya kecil.

6) Kurangnya dukungan sosial.

Jika kita harus menghadapi kondisi stres, adalah lebih baik bila dihadapi bersama-sama daripada sendiri. Dengan demikian dukungan social merupakan suatu pilar penting dalam menghadapi efek stres.

7) Pelecehan Seksual.

Tidak dapat diragukan lagi bahwa salah satu sumber masalah yang membuat stres adalah pelecehan seksual berupa hubungan atau komunikasi seksual yang tidak diinginkan, umumnya dihadapi para wanita.

5. Dampak dan Akibat Stres Kerja

Berikut ini adalah sebagian dampak dan akibat yang muncul karena stres, antara lain:

1) Subjektif

Dampak ini dalam bentuk kekhawatiran/ketakutan, agresi, apatis, bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, dan kesepian.

2) Perilaku

Dampak ini bisa berupa mudahnya mengalami kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, emosi yang meluap, makan dan merokok dengan berlebihan, tingkah laku impulsif, dan tertawa gugup.

3) Kognitif

Dampak ini bisa berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan, konsentrasi diri rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik dan hambatan mental.

4) Fisiologis

Dampak ini bisa berupa meningkatnya kadar glukosa darah, meningkatkan denyut jantung, dan tekanan darah, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.

5) Organisasi

Dampak ini berupa angka absensi, omset menurut, produktivitas rendah, diasingkan oleh mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas menjadi kurang.

6. Manajemen Stres Organisasi

1) Pengertian Manajemen Stres

Manajemen stress adalah keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mengantisipasi, mencegah, mengelola, dan memulihkan diri dari ancaman stress yang dirasakan karena

adanya ancaman dan ketidakmampuan dalam coping yang dilakukan (Smith, 2002).

2) Upaya Pengelolaan Stres

Adapun pengelolaan stress dapat dilakukan dengan dua upaya yaitu:

a) Upaya Perusahaan Perusahaan

menerapkan beberapa program sistematis yang dapat mencegah dan mengurangi timbulnya stres pada karyawan.

b) Program pendampingan karyawan

Hal ini dilakukan dengan memberikan bimbingan bagi karyawan dalam memecahkan masalah-masalah psikologis yang dihadapi, baik yang berkaitan dengan pekerjaan ataupun keluarga.

c) Program kesehatan

Perusahaan dapat memberikan pelatihan-pelatihan atau bimbingan bagi karyawan dalam hal melaksanakan pola hidup sehat.

d) Program pengendalian absensi

Program ini berupa kebijakan perusahaan untuk mengizinkan karyawan untuk mengambil cuti kerja selama beberapa waktu dengan harapan dapat mengurangi stres yang ditimbulkan pekerjaan.

e) Program manajemen stres.

Perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan mengenai praktek-praktek terapi yang dapat mengurangi stres, misalnya meditasi dan relaksasi.

f) Mengelola Stres secara Mandiri

Ketika seseorang bekerja di perusahaan yang tidak memiliki program penanggulangan stres, maka orang tersebut dapat mengelola stresnya sendiri dengan beberapa cara :

- 1) Mengelola waktu. Stres salah satunya
- 2) Mengalokasikan waktu secara realistis.
- 3) Kendalikan waktu.
- 4) Makan makanan yang menyehatkan dan jaga kondisi fisik tetap bugar.
- 5) Santai dan bermeditasi.
- 6) Melakukan tidur malam yang baik.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan menurut pendapat Ilyas (2005) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun structural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil.

2. Kriteria Kinerja

Menurut Schuler dan Jackson 2004 (dalam Harsuko 2011) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

- 1) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan.

Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

- 2) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan.

Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDMnya ramah atau menyenangkan.

- 3) Kriteria berdasarkan hasil
Kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Steers (dalam Suharto & Cahyono 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

4. Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

III. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang dipilih dalam penelitian ini adalah Dinas Komunikasi, Informatika Persandian dan Statistik Tembilahan. Waktu pelaksanaan dilaksanakan pada bulan Agustus-Desember 2019.

B. Subjek Penelitian

Subjek adalah pihak-pihak yang dijadikan sebagai sumber data dan sumber informasi dalam penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi, Informatika Persandian dan Statistik.

C. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah hasil penelitian berupa angka-angka dari perhitungan statistic. Sedangkan kuantitatif deskriptif adalah penelitian yang tugasnya menganalisis data berupa angka dari hasil gambaran mengenai suatu gejala atau peristiwa dalam penelitian sehingga dapat ditarik pengertian atau maknanya.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari subjek dan objek penelitian. Data primer diperoleh dari hasil sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan secara langsung terhadap subjek/objek dan fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan langsung di Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Tembilahan.
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang di Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Tembilahan.
3. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Tembilahan.

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder diperoleh dari:

1. Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan data dan informasi yang diperoleh dari catatan intern instansi/organisasi dengan cara mengumpulkan, membaca, mempelajari dan menganalisis data yang berhubungan dengan masalah penelitian.
2. Studi kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara

membaca dan mempelajari literatur-literatur, catatan kuliah dan sumber-sumber lain yang relevan dengan masalah yang diteliti.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, Populasi merujuk pada sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian.

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 99 orang yaitu meliputi karyawan honorer 76 orang dan pegawai negeri 23 orang. Dalam melakukan penelitian ini penulis mengambil sampel dari populasi yang ada dengan menggunakan metode simple random sampling yaitu dengan mengambil sebagian dari jumlah populasi objek penelitian secara acak, sehingga memudahkan dalam mengambil data di lapangan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci. Menurut Sugiono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel berdasarkan pendapat Bailey dengan besar sampel minimal 30 orang

F. Definisi Operasional Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu variabel bebas (*independent variables*) dan variabel terikat (*dependent*

variables). Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang terdiri dari satu variabel bebas (*independent variables*) dan satu variabel terikat (*dependent variables*), dengan rincian sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent variables*)

Variabel bebas (*independent variables*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent variables*). Variabel bebas (*independent variables*) dalam penelitian ini adalah stre kerja (X).

Menurut Aamodt (Margianti, 2011) ada tujuh indikator stress kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Tuntutan atau tekanan dari atasan
- b. Ketegangan dan kesalahan
- c. Menurunnya tingkat interpersonal
- d. Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan
- e. Ketersediaan waktu yang tidak proporsional untuk menyelesaikan pekerjaan
- f. Jumlah pekerjaan yang berlebihan
- g. Tingkat kesulitan pekerjaan

2. Variabel terikat (*dependent variables*)

Variabel terikat (*dependent variables*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (*independent variables*). Variabel terikat (*dependent variabel*) pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Menurut Aamodt (1994) ada 6 indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Keandalan
- d. InisiatifKerajinan

e. Sikap

Indikator variabel penelitian

Variabel Penelitian	Konsep	Indikator
Stres kerja (X)	"Stres dipandang sebagai respon adaptif yang merupakan karakteristik individual dan konsekuensi dan tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi baik secara fisik maupun psikologis." Menurut Aamodt (Margiati, 1999)	<ul style="list-style-type: none"> h. Tuntutan atau tekanan dari atasan i. Ketegangan dan kesalahan j. Menurunnya tingkat interpersonal k. Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan l. Ketersediaan waktu yang tidak proporsional untuk menyelesaikan pekerjaan m. Jumlah pekerjaan yang berlebih

		<ul style="list-style-type: none"> n. Tingkat kesulitan pekerjaan
Kinerja karyawan (Y)	"Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika". Menurut Prawirosetono (1999)	<ul style="list-style-type: none"> f. Kuantitas kerja g. Kualitas kerja h. Keandalan i. Inisiatif j. Kerajinan k. Sikap

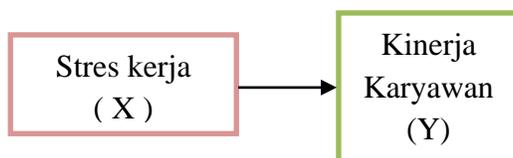
G. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekang dalam Sugiono (2011) mengemukakan bahwa "Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan".

Pengertian stres kerja menurut Beehr dan Newman (dalam Wulandari dkk, 2013) stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan atau respon secara fisik maupun mental seseorang terhadap lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengancam dirinya dan mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi fisik seseorang.

Pengertian kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka pemikiran



keterangan: → pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependent, (X terhadap Y)

H. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2010) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relefan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan dalam pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Tembilahan.

Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dalam pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Tembilahan.

Keterangan :

1. Hipotesis nol (H0)

Karena Ha akan di uji secara statistik, maka diubah menjadi hipotesis Nol (H0), yaitu stres kerja tidak berpengaruh terhadap pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Tembilahan.

2. Hipotesis kerja (Ha)

Hipotesis alternatif (kerja) yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Tembilahan.

I. Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Nana Syaodih, "validitas instrument menunjukkan hasil dari suatu pengukuran menggambarkan segi atau aspek yang diukur. Jadi dengan kata lain pengujian validitas dilakukan untuk membuktikan sejauh mana data yang terdapat dalam angket dapat mengukur tingkat kevaliditasan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Kriteria penilaian instrumen dikatakan valid apabila lebih besar dari pada dan sebaliknya apabila lebih kecil dari pada maka instrumen dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) untuk membantu dalam perhitungan uji validitas instrumen.

2. Uji Realibilitas

Menurut Nana Syaodih, "realibilitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau ketetapan hasil pengukuran". Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui keterpercayaan hasil tes. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap.

Kriterianya adalah jika harga Alpha sama dengan atau lebih besar 0,600 berarti reliabel, sebaliknya jika harga Alpha lebih kecil dari 0,600 berarti tidak reliabel.

J. Uji Analisis Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel

dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

K. Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji Statistik T (uji T). Apabila nilai t hitung > nilai t tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, sebaliknya apabila nilai t hitung < nilai t tabel, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji hipotesis secara serentak atau simultan (Uji F) antara variabel bebas stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Komunikasi, Informasi, Persandian dan Statistik Tembilahan.

3. Koefisien Determinasi (R₂)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar prosentase perubahan atau variasi dari variabel dependen dan variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan kebaikan model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari R square pada analisis regresi berganda.

L. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal grafik (Ghozali, 2005). Analisis grafik dilakukan dengan melihat histogram dan normal probability plot.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Semakin kecil nilai tolerance dan VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

IV. GAMBARAN ORGANISASI

A. Gambaran Umum Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik

Dinas Komunikasi, Informatika Persandian dan Statistik merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan bidang Komunikasi dan

Informatika, Persandian, dan Statistik yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian sebagaimana dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Komunikasi, Informatika Persandian dan Statistik sebagaimana mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan dibidang Komunikasi, Informatika Persandian, dan Statistik yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten.

B. Fungsi Dinas Komunikasi, Informatika Persandian dan Statistik

Dinas Komunikasi, Informatika Persandian dan Statistik dalam melaksanakan tugas sebagaimana menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis dibidang komunikasi, informatika persandian dan statistik.
- 2) Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang komunikasi, informatika persandian dan statistik.
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang komunikasi, informatika persandian dan statistik.
- 4) Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya dan
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

C. Visi dan Misi Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik

- a. Visi

“Terwujudnya Pelayanan Publik yang Prima Melalui Pemanfaatan Teknologi Informasi Komunikasi Menuju Inhil Maju, Bermarwah dan Bermartabat”

- b. Misi
 - 1) Meningkatkan Sarana dan Prasarana Jaringan hingga ke Pedesaan yang Berbasis Teknolog dan Komunikasi
 - 2) Meningkatkan Kualitas Sistem Aplikasi, Persandian dan Statistik yang Terintegrasi disemua Lembaga Pemerintah dalam Upaya Memberikan Pelayanan Publik yang Profesional Berbasis Teknologi Informasi Komunikasi
 - 3) Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berbasis Teknologi Informasi Komunikasi untuk Memberikan Pelayanan Informasi Multimedia kepada Publik yang Terencana dan Akuntabel

D. Susunan dan Struktur Organisasi Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Tembilahan

1. Susunan Organisasi Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Tembilahan

Adapun susunan organisasi Dinas Komunikasi, Informatika Persandian dan Statistik Tembilahan adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat
- c. Bidang Komunikasi
- d. Bidang Teknologi Informatika

- e. Bidang Statistik dan Persandian;
 - f. UPTD
 - g. Kelompok Jabatan
2. Struktur Organisasi Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Tembilahan



V. PEMBAHASAN
A. Perhitungan Uji Coba Instrumen Uji Validitas

Perhitungan validitas dibantu dengan menggunakan program SPSS. Setelah diperoleh nilai r hitung kemudian dikonsultasikan dengan r table, product moment dengan taraf $\alpha = 5\%$, jika r hitung $>$ r table, maka soal dikatakan valid.

Stres Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.033	6

Berdasarkan tabel di atas R tabel diketahui 0,3494 dan R hitung untuk P1 (0,214), P3 (0,293), P6 (0,332), P7(0,246) maka dapat disimpulkan bahwa P1, P3, P6, P7 tidak valid, karena R hitung lebih kecil dari R tabel.

Sedangkan R hitung untuk P2 (0,395), P4(0,572), dan P5(0,714) adalah valid, karena R hitung lebih besar dari R tabel.

Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas R tabel diketahui 0,3494 dan R hitung untuk P1 (0,050), P2 (-0,222), P3 (-0,263), P4(0,217), P5(0,058) maka dapat disimpulkan bahwa P1, P2, P3, P4, P5 tidak valid, karena R hitung lebih kecil dari R tabel. Sedangkan R hitung untuk P6(0,392) adalah valid, karena R hitung lebih besar dari R tabel.

2. Uji Realibilitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS untuk perhitungan uji reliabilitas. Kriterianya adalah jika nilai Alpha sama dengan atau lebih besar 0,600 berarti reliabel, sebaliknya jika harga Alpha lebih kecil dari 0,600 berarti tidak reliabel. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel X (stress kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan koefisien Alpha sebesar :

- a. Variabel X (stress kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.080	7

Nilai alpha 0,080 < 0,600 artinya, data tersebut termasuk dalam kategori lemah maka dapat dikatakan tidak reliabel.

- b. Variabel Y (kinerja karyawan)
 Nilai alpha 0,033 < 0,600 artinya, data tersebut termasuk

dalam kategori lemah maka dapat dikatakan tidak reliabel.

B. Uji Analisis Linear Sederhana

Besarnya perubahan pada faktor dependen (Y) akibat perubahan pada faktor independen (X) secara parsial dapat dijelaskan melalui persamaan regresi yang diperoleh. Dengan menggunakan program SPSS didapatkan data sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 12.904. Artinya jika tidak ada stress kerja (X) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 12.904
- b. Koefisien regresi pada variabel stres kerja (X) sebesar -0,037 artinya bila stres kerja (X) mengalami penambahan 1 % maka tingkat kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar-0,037
 Karena nilai koefisien regresi bernilai minus (-), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa stress kerja (X) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 12.904 - 0,037 X$

C. Uji Hepotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi variabel stress kerja (X) sebesar 0,802 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak, yang berarti bahwa "tidak ada pengaruh stress kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)".

2. Uji F (Simultan)

Berdasarkan table output "ANOVA" di atas diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 0,802. Karena Sig. 0,802 > 0,05, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesa ditolak atau dengan kata lain stress kerja (X) secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.048 ^a	.002	-.033	1.699

a. Predictors: (Constant), X_STRESKERJA

Berdasarkan table output SPSS "Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,002. Nilai R Square 0,002 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu 0,048 x 0,048 = 0,002. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,002 atau sama dengan 0,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel stress kerja (X) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 67,6 %. Sedangkan sisanya (100% - 0,2% = 99,8) dipengaruhi oleh variabel di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

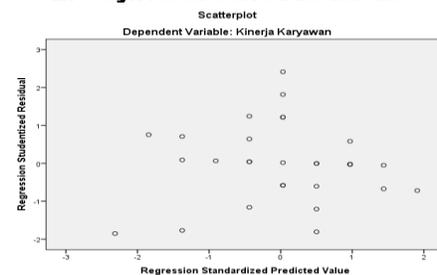
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.66900
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.166
	Negative	-.147
Kolmogorov-Smirnov Z		.908
Asymp. Sig. (2-tailed)		.381

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan table output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,381 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi tidak normal

2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil pengujian seperti tampak pada output spss di atas dapat dilihat bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan asumsi heteroskedastisitas artinya model regresi ini sudah baik.

3. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian data di atas diketahui nilai VIF variabel stress kerja (1,000). Karena nilai VIF untuk variabel tersebut < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolinearitas atau dengan kata lain model regresi ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

VI. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa "tidak ada pengaruh stress kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)" pada Dinas Komunikasi, Informatika Persandian dan Statistik Tembilahan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (Uji F) karena $\text{Sig. } 0,802 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa hipotesa ditolak atau dengan kata lain stress kerja (X) secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan Dinas Komunikasi, Informatika Persandian dan Statistik Tembilahan sebagai berikut:

1. Setelah melakukan penelitian pada Dinas Komunikasi, Informatika Persandian dan Statistik Tembilahan, peneliti

berharap agar Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Tembilahan bisa dapat lebih meningkatkan kinerja mereka dan dapat mengelola stress kerja dengan baik agar tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

2. Untuk objek penelitian di harapkan pada penelitian selanjutnya lebih luas lagi dan mencakup semua instansi pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Tembilahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, cet. Ke-4, Jakarta: PT. Rieneka Cipta, 2006.
- S.P Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- P. Robbins, Stephen, *Perilaku Organisasi*, - Jakarta : Salemba Empat, 2011.
- Handoko,Hani, *Pengertian Stres*, Yogyakarta : BPFE, 2000.
- Rivai, Mulyadi, *Stres Kerja*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2005.
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya,2000.
- Wirawan, *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabet, 2011.

Ilyas, *Kinerja, Teori dan Penelitian*, Yogyakarta: Liberty, 2005.

Wartono, T. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Vol.1 No.2.

https://www.academia.edu/28317541/Manajemen_Stress

<https://www.kajianpustaka.com/2018/01/pengertian-dimensi-dan-pengukuran-beban-kerja.html>

https://www.kompasiana.com/suyitno_aja/551257118133114b54bc667c/stres-kerja-definisi-kategori-dan-faktor-penyebab-stres-kerja