

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MAROS**



KHAERUNNISA

NIM : 1560302208

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MAROS**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar sarjana ekonomi

disusun dan diajukan oleh

KHAERUNNISA

NIM : 1560302208

kepada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

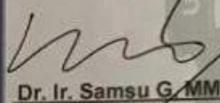
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama
Kabupaten Maros

Nama Mahasiswa : Khaerunnisa
Nomor Induk Mahasiswa : 1560302208
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

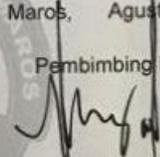
Telah Diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Maros, Agustus 2019

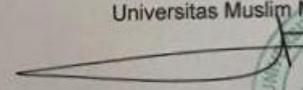
Pembimbing I


Dr. Ir. Samsu G. MM

Pembimbing II


Dr. H. Muhammad Ihsan Idrus, MM

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros


Dr. Dahlan, SE., MM.
NIDN. 0931125807

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MAROS

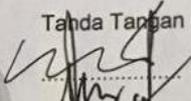
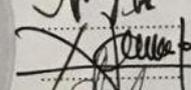
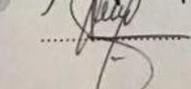
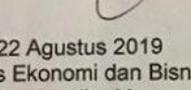
disusun oleh:

Khaerunnisa

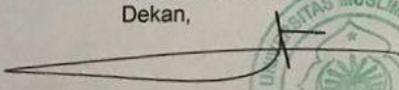
1560302208

Telah diujikan dan diseminarkan
pada tanggal 29 Juli 2019

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Ir. Samsu G., M.M.	Ketua	
Dr. H. Muhammad Ihsan Idrus, M.M	Anggota	
Narto Irawan Otoluwa, S.E., M.M	Anggota	
Abd. Asis Pata, S.E., M.Si	Anggota	

Maros, 22 Agustus 2019
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,


Dr. Dahlan, S.E., M.M.
NIDN. 0931125807

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Khaerunnisa
Nim : 15 60302 208
Jurusan/Program Studi : SDM/Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MAROS

adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dari sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU. No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Maros, 08 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan

Khaerunnisa

KATA PENGANTAR

Pertama-tama saya panjatkan puji dan syukur kehadirat Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala nikmat dan karuniaNya sehingga Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Dengan selesainya skripsi ini perkenanlah saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua Orang tua Tercinta yang telah memberikan sumbangsih yang sangat besar baik materi maupun non materi yang tak terhitung dan memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melanjutkan pendidikan sampai saat ini.
2. Rektor Universitas Muslim Maros Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc.,P.Hd yang telah memberikan motivasi dan meberikan kesempatan untuk menjadi mahasiswa kepada peneliti pada Universitas Muslim Maros.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Dr. Dahlan, SE.,M.M . Atas kesempatan dan segala arahan serta masukan yang sifatnya membangun dalam penyusunan skripsi ini
4. Ketua Program Studi Manajemen Nur Pratiwi, SE.,M.Sc yang banyak memberikan sumbangsih pemikiran positif dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Ir. Samsu G, M.M, selaku pembimbing utama yang dengan penuh perhatian memberi dorongan, bimbingan dan saran demi kesempurnaan penyusunan skripsi ini.
6. Drs. Muhammad Ihsan Idrus, M.M selaku Pembimbing II yang telah memberikan motivasi dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa tulisan yang disajikan dalam skripsi ini belum sepenuhnya sempurna. Oleh karenanya, dengan segala kerendahan hati peneliti sangat berharap untuk mendapatkan koreksi,

saran dan pendapat dari para pembaca sehingga tulisan ini akan menjadi lebih sempurna.

Maros, Juli 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman syarat	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman pengesahan.....	iii
Pernyataan Keaslian.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar isi	vii
Daftar Tabel.....	ix
Dafatar Tabel.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Stres Kerja	8
1. Pengertian Stres Kerja	8
2. Penyebab Stres	10
3. Sumber-Sumber Stres	12
4. Akibat Yang Ditimbulkan Stres	14
5. Pengukuran Stres	17
6. Cara untuk Mengatasi Stres.....	19
7. Indikator stres kerja.....	20
B. Kinerja.....	20
1. Pengertian Kinerja.....	20
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	21
3. Tujuan Penilaian Kinerja	22
4. Indikator Kinerja	23
C. Hubungan Antara Stres Kerja dan Kinerja	24
D. Penelitian Terdahulu.....	26
E. Kerangka Pikir	27
F. Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
B. Jenis dan Sumber Data	29
C. Metode Pengumpulan Data	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Metode Analisis	32
F. Defenisi Operasional Variabel	36
BAB IV SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN.....	37
A. Sejarah Berdirinya Kementerian Agama Kabupaten Maros	37
B. Visi Misi Kementerian Agama Kabupaten Maros	39
C. Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Maros.....	39
D. Urai Tugas dan Tanggung Jawab Masing-Masing Pegawai	40
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. HASIL PENELITIAN	44
1. Identitas Responden	44
2. Analisis Data	46
B. PEMBAHASAN	52
BAB VI PENUTUP	55
A. KESIMPULAN	55
B. SARAN.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....	57

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi ataupun perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan. Mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

Pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan dari instansi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kinerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap

pegawai dikenal kepuasan kerja, stres, dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan sebagainya.

Secara umum dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu menginginkan setiap pegawainya agar memiliki kinerja yang baik. Dalam mencapai tujuan ini, suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor, salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah apabila karyawan mampu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh pegawai sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana pegawai bekerja.

Menurut Hasibuan (2011:204) 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 kinerja pegawai.

Seseorang yang mengalami stres akan diliputi rasa khawatir dan cemas, manusia wajib memiliki sifat ketaatan pada peraturan yang telah dibuat, sebaliknya kalau manusia tidak memiliki ketaatan maka

manusia akan dilanda rasa khawatir dan gelisah (stres), tidak dapat ikhlas, tidak dapat khusuk, tidak sabar dan sebagainya.

Stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan disamping itu stres yang begitu hebat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik. Jika dikaitkan dengan lama atau intensitasnya stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan pegawai untuk menghadapinya, jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya. Jika pegawai mengalami suatu *burnout* (suatu situasi dimana pegawai menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan) biasanya seseorang itu akan mengalami kelelahan emosional, menarik diri dari pergaulan, lekas marah, menjadi sinis tentang karir mereka dan merasa kinerjanya rendah.

Kinerja pegawai adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang *level of performancenya* tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau *performance* rendah. Jadi kinerja adalah hasil kerja yang

dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros bahwa permasalahan yang dominan terhadap kinerja dapat terlihat dari dua faktor dominan yakni konflik kerja dan stres kerja pegawainya. Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, dan nilai atau persepsi. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan, konflik yang bertentangan dengan tujuan kelompok disebut konflik disfungsional. Adapun konflik kerja yang bersifat disfungsional yaitu, mendominasi diskusi, tidak senang bekerja dalam kelompok, benturan kepribadian, perselisihan antar individu dan ketegangan. Dan juga karena adanya konflik antara rekan sekerja yaitu kurang adanya saling mendukung dalam mengerjakan pekerjaan sebagai team, di samping itu sifat saling menjatuhkan antara pegawai satu dan pegawai lainnya demi menguatkan posisinya didepan pimpinan menjadi pemicu penyebab stres yang dialami oleh para pegawai yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja.

Harapan dari pimpinan Kementerian Agama Kabupaten Maros terhadap para pegawainya yang menangani disegala bidang

keagamaan yaitu dapat memberikan pelayanan yang baik, ramah dan professional kepada masyarakat.

Pada sebuah organisasi dalam memotivasi para pegawainya agar dapat meningkatkan kinerjanya menggunakan berbagai cara diantaranya adalah dengan memberikan penghargaan (imbalan, insentif). Hal ini dilakukan dimaksudkan untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja dalam bekerja sejalan dengan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Menurut T. Hani Handoko (2012:26) bahwa tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang financial melebihi upah dan gaji dasar.

Bagai seberapa besar pegawai, uang tetap merupakan motivasi kuat atau bahkan paling kuat, pemberian insentif ini dimaksudkan untuk menghubungkan keinginan pegawai akan mendapatkan financial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan efisiensi pelayanan. Pemberian insentif ini lebih merupakan upaya bagi instansi dalam memotivasi para pegawai agar mereka dapat mempertahankan atau bahkan lebih meningkatkan kinerjanya..

Dari latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen dan bermanfaat untuk penelitian lebih lanjut.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kepegawaian tentang stres kerja yang ada hubungannya dengan kinerja pegawai sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mempertahankan stres kerja yang dapat meningkatkan kinerja.

2. Bagi Peneliti

Untuk menjadi bahan pertimbangan dan daya pendorong pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Maros yang berkaitan dengan perbaikan dan peningkatan etos kerja serta menambah wawasan bagi peneliti

3. Bagi Akademik

Bagi jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan partisipasinya dalam aktifitas pegawai, sebagai sarana publikasi mahasiswa dan juga untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilakukan serta mengembangkan peran dan prospeknya dalam berpartisipasi memecahkan persoalan manajemen.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Seorang menejer personalia atau manajer sumber daya manusia harus mengetahui dan mampu memahami kondisi dari para karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Dia juga harus tahu cara memuaskan karyawan atau mengelola stres atau tekanan karena mengalami kebosanan, mendapatkan beban dari pekerjaannya yang dihadapi. Dengan pengetahuan manajer dapat mengelola stres menjadi suatu pendorong agar karyawan berprestasi dalam perusahaan atau organisasi

Tenaga kerja merupakan salah satu aset perusahaan yang paling utama oleh karena itu perlu dibina secara baik. Stres pada karyawan sebagai salah satu akibat dari bekerja perlu dikondisikan pada posisi yang tepat agar produktivitas mereka juga pada posisi yang diharapkan.

Husen Umar (2009:112) stres adalah keadaan yang bersiat internal yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan dan situasi lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Stres juga didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek.

Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Namun, berhadapan dan suatu stresor (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya individu bergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya. Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Dengan kata lain, reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu merespon suatu peristiwa, Khaerul (2012:203)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan bisa merasakan *kekuatiran kronis*. Mereka sering menjadi mudah *marah* dan *agresi*, *tidak dapat rilaks*, atau menunjukkan *sikap yang tidak kooperatif*. Lebih lanjut, mereka melarikan diri dengan *minum alkohol* (minuman keras) dan / atau

merokok secara berlebihan. Disamping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah *pencernaan* dan / atau *tekanan darah tinggi*, serta *sulit tidur*. Kondisi-kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stres, T.Hani (2009:200).

Menurut Suprihanto (2013:25) stres kerja adalah perasaan tertentu yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang disebabkan oleh stresor (sumber-sumber stres) yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, faktor organisasi, dan individu.

2. Penyebab Stres

Banyak sekali sebenarnya penyebab-penyebab stres. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres tersebut disebut “stresors”. Umumnya orang mengalami stres karena adanya kombinasi dari berbagai stresors tersebut. Setiap kondisi pekerjaan dapat saja mengakibatkan timbulnya stres pada karyawan; hal itu tergantung pada bagaimana reaksi mereka terhadap stres tersebut. Ada 2 (dua) kategori penyebab stres yang dikemukakan oleh Handoko (2012:124) yakni : “*On The Job*” (dalam perusahaan) dan “*Off The Job*” (di luar perusahaan), sebagai berikut :

a. *On The Job Stres*. Penyebab stres yang terjadi di dalam perusahaan antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervisi

- 4) Iklim politis yang tidak aman
 - 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
 - 6) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
 - 7) Kemenduaan peranan (role ambiguity)
 - 8) Frustrasi
 - 9) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
 - 10) Perbedaan antara nilai-nilai organisasi dan pegawai
 - 11) Berbagai bentuk perubahan
- b. *Off The Job Stres*. Stres yang terjadi di luar perusahaan yang berpengaruh dari diri karyawan, antara lain adalah sebagai berikut :
- 1) Kekuatan Finansial
 - 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
 - 3) Masalah-masalah fisik
 - 4) Masalah-masalah perkawinan
 - 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
 - 6) Masalah-masalah pribadi lainnya (misalnya kematian anak/sanak keluarga dan sebagainya)

Baik "On The Job Stres" maupun "Off The Job Stres" tersebut harus menjadi perhatian pimpinan, terutama di Kementerian personalia untuk segera mendapatkan penanganan.

Susilo (2010:147) Reaksi terhadap stres. Dengan memperhatikan pengertian stres dan penyebab-penyebab stres, maka perlu diketahui pula

bagaimana reaksi seseorang karyawan terhadap stres tersebut. Reaksi seseorang terhadap suatu stres bermacam-macam tergantung pada kemampuan pengendalian diri dari individu-individu yang bersangkutan. Ada beberapa reaksi terhadap stres sebagai berikut :

- a. Murung sedih seakan-akan tidak adad jalan keluar yang dapat ditembus dalam mengatasi stres.
- b. Tenang (calm) dan penuh kewaspadaan dalam mencari jalan keluar yang terbaik yang dapat ditembus.
- c. Dingin, tak peduli dan tak ambil pusing meskipun dirasakan ada suatu stres.
- d. Agresif dan betreaksi cepat dalam upaya mengatasi stres tanpa ragu-ragu cepat melangkah dalam mencari jalan keluar.

3. Sumber-Sumber Stres

Ada banyak sumber-sumber stres menurut para pakar psikologi atau sumber daya manusia. Diantaranya adalah menurut Sondang P. Siagan (2012:301) antara lain :

1. Berasal dari pekerjaan

Berbagai hal yang menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan antara lain :

- a. Beban tugas yang terlalu besar
- b. Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak nyaman. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang kinerja seseorang

- c. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya.
 - d. Konflik antar pegawai dengan pihak lain didalam dan diluar pekerjaan
2. Berasal dari luar pekerjaan.

Situasi lingkungan luar pekerjaan dapat juga menjadi sumber stres, berbagai masalah yang dihadapi seseorang, seperti :

- a. Masalah keluarga
- b. Perilaku negatif anak-anak
- c. Kehidupan keluarga tidak atau kurang harmonis
- d. Pindah tempat tinggal dan adanya anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, terkena penyakit gawat dan lain sebagainya.

Disisi lain faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya stres menurut Stephen P. Robbins (2011:370) adalah sebagai berikut :

Stres individu adalah stres kerja yang timbul dalam kehidupan pribadi seseorang atau karakter yang melekat dalam diri seseorang.

- a. Faktor Individu
 - 1) Masalah keluarga
 - 2) Masalah ekonomi
 - 3) Kepribadian

Stres organisasi adalah stres kerja yang timbul karena adanya tuntutan atau tekanan untuk menghasilkan suatu pekerjaan atau hasil yang baik di dalam suatu organisasi, yang sudah ditentukan oleh pihak pimpinan dimana individu itu bekerja.

b. Faktor Organisasi

- 1) Tuntutan Tugas
- 2) Tuntutan Sasaran
- 3) Tuntutan antar personal dan lain sebagainya

Pada dasarnya segala macam bentuk stres Pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stress, P. Robbins (2011:372)

4. Akibat yang ditimbulkan Stres

Stres yang terjadi pada seseorang dapat diakibatkan baik fisik maupun non fisik Stephen P. Robbins (2011:372) mengelompokkan konsekuensi atau akibat yang ditimbulkan oleh stres menjadi tiga klasifikasi yaitu :

a. Gejala Fisiologi

Dalam riset yang dilakukan Stephen menyimpulkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

b. Gejala Psikologi

Secara psikologi stres dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Ini adalah efek yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Akibat atau gejala lain yang ditimbulkan misalnya ,

depresi, gelisah, ketegangan , kecemasan , mudah marah , kebosanan , dan suka menunda-nunda pekerjaan.

c. Gejala Perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan yang terjadi dalam produktifitas, absensi dan tingkat keluar-masuknya karyawan merokok dan asumsi alcohol , bicara cepat , gelisah dan gangguan tidur.

As'ad (2013:66) dalam bukunya menyebutkan, ada lima kategori potensial konsekuensi (akibat) stres, yaitu :

- 1) *Subjective Affects*, akibat subjektif ini berupa kecemasan, agresif, acuh tak acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kemarahan, rendah diri, gugup dan perasaan kesepian
- 2) *Cognitive effects*, akibat kognitif ini berupa ketidakmampuan untuk mengambil keputusan yang sehat, sulit berkonsentrasi, sangat peka terhadap kritik dan rintangan-rintangan mental
- 3) *Behavior effects*, akibat perilaku kecenderungan mengalami musibah, alkoholisme , penyalahgunaan obat-obatan , perilaku yang tidak rasional.
- 4) *Physiological effects*, akibat psikologis dapat berupa kenaikan denyut jantung, kenaikan kadar gula , tekanan darah tinggi, berkeringatan tubuh yang panas dingin.
- 5) *Organizational effects*, akibat organisasian dapat berupa ketidakhadiran, produktifitas yang menurun (rendah) disingkirkan dari

rekan sekerja dan berkurangnya komitmen serta kesetiaan terhadap organisasi.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2012:202), stres dapat membantu atau menjadi fungsional, tetapi juga bisa berperan salah (disfungsional) atau merusak prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress.

Lebih lanjut menurutnya bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber dayanya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Akan tetapi stres terlalu tinggi, maka dapat menurunkan kinerja, mengganggu pelaksanaan pekerjaan seseorang. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Menjadi tidak mampu mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur atau tidak disiplin. Paling ekstrim atau parah adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

Stres yang tidak dapat teratasi dapat menimbulkan berbagai gejala seperti :

1. Gejala emosional misalnya, pelupa sukar berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, was-was, takut, murung, mudah

marah, atau jengkel, pikiran bunuh diri, gelisah, pikiran putus asa dan sebagainya.

2. Gejala social misalnya, makin banyak merokok, minum, makan, sering mengontrol jendela menarik diri dari pergaulan social, mudah bertengkar, membunuh dan lain sebagainya, Panji Anoraga (2012:109)

Dari berbagai gejala tersebut pada umumnya akan mendapatkan gejala yang tidak normal pada pegawai yang mengalami stres tidak teratasi. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja, Sondang (2012:300)

5. Pengukuran Stres

Dalam pengukuran penyebab stres baik *on the job* maupun *off the job* adalah dengan melihat kondisi yang terjadi yang terjadi pada karyawan tersebut yaitu sebagai berikut:

- a. *Agresif*, yaitu suatu sikap yang mudah menyerang, dalam kondisi seperti ini tidak dapat menerima orang lain.
- b. *Tekanan*, yaitu kondisi kerja karyawan yang disebabkan banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus segera diselesaikan.
- c. *Suntuk*, yaitu kondisi kerja karyawan yang disebabkan pekerjaan yang monoton dan menginginkan adanya perubahan.
- d. *Rasa tidak puas*, dalam suatu kondisi pekerjaan yang tidak memenuhi harapan dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kondisi dan situasi.

- e. *Mudah terkejut*, yaitu kondisi karyawan yang selalu melamun disebabkan banyaknya masalah, baik dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan sehingga terkejut apabila mendapat sapaan dari rekan kerja.
- f. *Sulit berkonsentrasi*, yaitu kondisi yang disebabkan oleh ruangan kerja yang tidak mendukung
- g. *Depresi*, yaitu kondisi yang mempengaruhi kehidupan individu yang bersangkutan dan dapat menyerah pada upaya bunuh diri.
- h. *Sulit mengambil keputusan*, yaitu kondisi dimana karyawan yang sudah mengalami over load dikarenakan berbagai tuntutan pekerjaan sehingga sulit mangambil keputusan.
- i. *Mudah tersinggung*, yaitu kondisi perasaan seseorang yang mudah tersentuh emosional karena perlakuan tertentu dari seseorang.
- j. *Gelisah*, yaitu kondisi yang disebabkan adanya perasaan yang tidak enak baik dari dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan.
- k. *Pelupa*, yaitu kondisi adanya banyak masalah pekerjaan baik dari rekan kerja maupun pimpinan.
- l. *Pesimis*, yaitu kondisi pekerja yang disebabkan adanya tugas-tugas baru yang memebuat patah semangat dalam mengerjakan tetapi masih tetap berusaha untuk menyelesaikanya.
- m. *Menutup diri*, yaitu kondisi karyawan yang disebabkan adanya masalah, baik dari pekerjaan ataupun keluarga yang tidak ingin diceritakan dengan rekan kerjanya.

6. Cara Untuk Mengatasi Stres

Melalui penilaian primer dan sekunder, suatu pendekatan untuk menghadapi stres diterapkan. Terdapat dua jenis cara untuk menghadapi stres : berfokus pada masalah dan emosi. *Problem focused coping* merujuk pada tindakan yang diambil untuk berhadapan langsung dengan sumber stres. Sebagai contoh, pekerja yang memiliki seorang pimpinan yang kasar mungkin mengahadapinya dengan cara absen dari tempat kerja. Absen ini akan memungkinkan pekerja tersebut untuk menyingkir, selama beberapa waktu, dari pimpinan yang kasar tersebut.

Tipe menghadapi stres yang kedua adalah *emotion focused coping*. Hal ini merujuk pada langkah-langkah yang diambil seseorang untuk berhadapan dengan perasaan dan emosi yang menekan. Sebagai contoh, pegawai yang sering berpergian sebagai bagian dari pekerjaannya mungkin dapat meringankan perasaan dan emosinya yang tertekan dengan berolah raga secara teratur atau dengan membaca buku fiksi ringan atau puisi yang tidak berkenaan dengan pekerjaan. Jika aktivitas untuk menghadapi stres ini berhasil, perasaan dan emosi dari pegawai tersebut terkendalikan.

Jhon (2016:303) mengilustrasikan bahwa individu menggunakan dua jenis pendekatan tersebut untuk menghadapi *stressor*. Beberapa dari strategi yang lebih populer yang termasuk ke dalam *problem- focused coping*, mencakup manajemen waktu, bekerja dengan seorang mentor, dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi. Beberapa strategi populer

yang termasuk kedalam *emotion- focused coping* meliputi meditasi, *biofeedback*, olahraga, bergabung dengan kelompok pendukung pekerjaan, dan mengambil cuti pribadi,

7. Indikator stres kerja

Menurut sopiah (2008:89) stres kerja dapat dilihat dalam tiga aspek yaitu :

- a. Gejala psikologis dengan indikator : sikap apatis terhadap pekerjaan, luapan emosional, komunikasi tidak efektif, merasa tersaingi, kebosanan, ketidakpuasan kerja, kehilangan daya konsentrasi dan problem tidur.
- b. Gejala fisik dengan indikator : mudah lelah dan menunda pekerjaan atau tugas
- c. Gejala perilaku dengan indikator : menurunnya produktivitas, meningkatnya penggunaan obat-obatan dan meningkatnya perilaku absensi

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:157) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut As'ad (2011:48) kinerja seseorang, suatu keberhasilan organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of*

performance". Biasanya orang yang *level of performance* tinggi, disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau *berperformance* rendah.

Jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Robert dan Jackson (2016:78) mengemukakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut memberikan pengertian secara sederhana bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif secara maksimal yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam bukunya T. Hani Handoko (2012:192) menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurutnya karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi

kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, sistem kompensasi dan keprilakuan lainnya.

Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasinya

Kepuasan kerja (*Job satisfactio*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, Handoko (2012:192)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. Selain itu kompensasi sebagai upaya memberikan keadilan kepada karyawan/pegawai, Handoko (2012:155).

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Sirat (2016:129) Mengemukakan Beberapa alasan pentingnya penilaian kinerja yaitu :

- a. Memberikan informasi untuk keputusan promosi dan gaji
- b. Memberikan peluang bagi pegawai itu sendiri dan supervisornya untuk meninjau perilaku yang berkaitan
- c. Penilaian kinerja merupakan pusat bagi proses perencanaan karier

Manfaat atau kegunaan penilaian kinerja meliputi :

- a. Memperbaiki prestasi kerja
- b. Untuk dapat melakukan penyelesaian kompensasi
- c. Untuk bahan pertimbangan penempatan (promosi, transfer, dan demosi)
- d. Untuk menetapkan kebutuhan latihan dan pengembangan melalui penilaian kinerja, kita dapat menetapkan materi dan pengembangan.
- e. Untuk membantu perencanaan dan pengembangan karier pegawai yang sekarang bekerja di bidang X yang sebenarnya ahli dibidang Y, maka sebenarnya pegawai tersebut dapat diarahkan untuk pekerjaan di bidang Y.
- f. Untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dalam proses penempatan (*staffing process deficiencies*)
- g. Untuk dapat dijadikan patokan dalam menganalisis informasi analisis jabatan.
- h. Untuk mendiagnosis kesalahan-kesalahan rancangan jabatan.
- i. Mencegah adanya deskriminasi.
- j. Faktor pengukuran kinerja.

4. Indikator Kinerja

Supriadi (2009:68) mengemukakan indikator-indikator pengukuran kinerja sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, penilaian terhadap pegawai atas dasar ketelitian, kecepatan, pemeliharaan alat, ketepatan dan pemahaman kertas kerja.

- b. Kuantitas kerja, penilaian terhadap pegawai atas dasar prestasi menurut target, tugas ekstra dan tugas baru.
- c. Pengetahuan, penilaian terhadap pegawai atas dasar pemahaman persyaratan hasil kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan kerja, penggunaan alat perlengkapan kerja, dan pengetahuan teknis yang berhubungan dengan kerja.
- d. Penyesuaian pekerjaan, penilaian terhadap pegawai atas dasar kemampuan melaksanakan tugas di luar kerja, kecepatan berfikir dan bertindak, penyesuaian dan pemahaman tugas baru.
- e. Keandalan dalam bertugas, penilaian terhadap karyawan atas dasar kemampuan mengikuti prosedur dan peraturan kerja dalam tugas yang sulit, kemampuan dalam memecahkan masalah, inisiatif, kerajinan dan kedisiplinan.
- f. Hubungan kerja, penilaian terhadap karyawan atas dasar hubungan kerja karyawan terhadap rekan sekerja baik atasan maupun bawahan.
- g. Keselamatan kerja, penilaian terhadap karyawan atas dasar sikap dan perhatian karyawan menyangkut keselamatan kerja dalam perusahaan

Dengan demikian dengan adanya pengukuran kinerja karyawan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi.

C. Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja

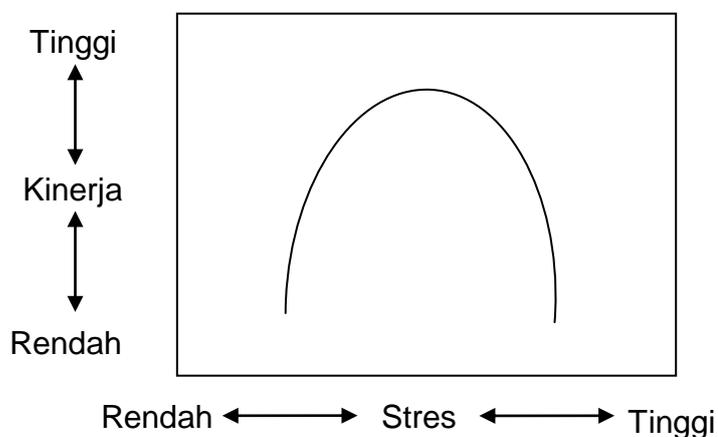
Stres kerja sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai

potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung rendah.

Stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Pada tingkat tertentu stres itu perlu. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Bagi seorang pimpinan tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar.

Lebih lanjut menurut Stephen P. Robbins (2011:384) stres berpengaruh pada prestasi kerja, ini dibuktikan dengan hubungan U terbalik antara stres kerja dan prestasi kerja. Dibawah ini hubungan stres dan prestasi kerja yang digambarkan dengan U terbalik

Gambar 1. Hubungan U Terbalik antara Stres dan Kinerja



Sumber Gambar : Stephen P. Robbins (2011:384)

Logika yang mendasari U terbalik itu adalah bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan mengakibatkan kemampuan untuk berkreasi, pada saat itu individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Tetapi bila stres itu lebih banyak akan mengakibatkan kinerja menjadi rendah atau menurun.

Pola U terbaik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres sepanjang waktu dan terhadap intensitas stres, artinya stres tingkat sedang justru dapat berpengaruh negatif pada kinerja atau prestasi jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu dapat meruntuhkan individu dan melemahkan sumber daya energinya.

D. PENELITIAN TERDAHULU

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang stres kerja dan Kinerja

Tabel 2.1 Penelitian Tedahulu

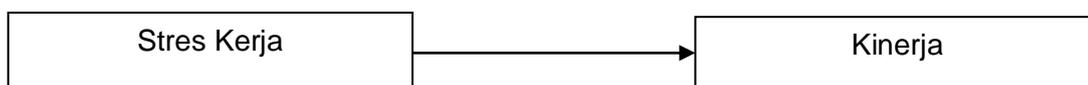
No	Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	2012	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor	Metode Analisis yang digunakan dalam peneletian ini menggunakan metode analisis regresis sederhana	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah Makasar, sebesar 76,5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan

		Wilayah X Makassar	yaitu $Y = a + bX$	terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar adalah faktor organisasi sebesar 58,5%..
2	2014	Pengaruh Rotasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pada BMT Giri Muria Kudus	Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda yaitu $Y = a + bX_1X_2$	penelitian ini berkesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Giri Muria Kudus secara parsial, karena nilai variabel rotasi kerja <i>thitung</i> 5,385 > t tabel 2,011 dengan nilai <i>sig</i> . Sebesar 0,000 atau 0,0% < 5%. Ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan di BMT Giri Muria Kudus secara parsial, karena nilai variabel rotasi kerja <i>thitung</i> hitung sebesar 4,424 > t tabel 2,011 dengan nilai <i>sig</i> sebesar 0,000 atau 0,0%. Ada pengaruh signifikan antara variabel stres kerja, terhadap kinerja karyawan di BMT Giri Muria Kudus secara parsial, karena nilai variabel rotasi kerja <i>thitung</i> hitung sebesar -2,595 < -2,011 dengan nilai <i>sig</i> sebesar = 0,013
3	2017	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor	Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini	variabel stres kerja mempunyai pengaruh 46,6% terhadap kinerja Pegawai di kantor Dinas Tata Ruang Propinsi Yogyakarta sedangkan 53,4% adalah pengaruh dari

		Dinas Tata Ruang Propinsi Daerah Yogyakarta	menggunakan metode analisis regresi sederhana yaitu $Y = a + bX$	variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai seperti kompensasi, motivasi dan lain-lain.
--	--	---------------------------------------------	------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------

E. KERANGKA PIKIR

kerangka pikir ini dibuat untuk untuk mengetahui dan menggambarkan aspek-aspek yang akan diteliti dalam penelitian ini



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

F. HIPOTESIS

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut : diduga bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No. 20 Kabupaten Maros. Sedangkan waktu yang dipergunakan dalam penelitian diperkirakan kurang lebih tiga (3) bulan yaitu bulan April sampai dengan Juni 2019.

B. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif dan kualitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Adapun jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Data kuantitatif adalah pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner maupun hasil wawancara langsung untuk menguji hipotesis penelitian.
2. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk bukan angka berupa gambaran umum organisasi serta dokumen lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu :

1. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorang, maka proses pengumpulan datanya dilakukan dengan memperhatikan siapa sumber utama yang dijadikan

objek penelitian, Husain Umar (2012:82). Dalam hal ini data yang diperoleh dari pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Marops melalui wawancara langsung kepada objek atau dengan pengisian Kuesioner yang dijawab oleh objek penelitian.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua (bukan orang pertama, bukan asli) yang memiliki informasi atau data tersebut. Contohnya adalah data yang diambil dari Koran, majalah, jurnal, penelitian terdahulu dan publikasi lainnya, Suharyadi (2017:14)

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini adalah :

1. Metode Pustaka yaitu mendalami data sekunder atau dokumen yang tersedia di perpustakaan atau arsip terkait tema atau judul penelitian ini.
2. Penelitian Lapangan (*file research*) dilakukan untuk memutuskan ke arah mana penelitian berdasarkan konteks biasanya dilakukan di luar lapangan, penelitian lapangan (*file research*) dibagi menjadi tiga yaitu :
 - a. Metode Observasi dilakukan guna memperoleh informasi tentang kelakuan manusia seperti terjadi dalam kenyataan
 - b. Wawancara bertujuan memperoleh informasi, dialog ini secara langsung dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada informan yang relevan terhadap topik penelitian.
 - c. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis mewakili indikator-indikator penelitian yang diberikan kepada responden.

D. Populasi dan Sampel

1. 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, Suharyadi (2017:14). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros yaitu sebanyak 100 orang
2. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci, Sugiono (2010:118) mengemukakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Simple Random Sampling* yaitu : cara pemilihan sampel dimana anggota dari populasi dipilih satu persatu secara random atau acak (semua mendapat kesempatan yang sama untuk dipilih) dimana jika sudah dipilih tidak dapat dipilih lagi, Bambang (2017:123) .populasi penelitian sebanyak 100 orang dengan tingkat kesalahan 10% maka sampel yang berdasarkan metode slovin yang dihasilkan sebanyak 50 orang sebagai responden.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel.

N = Ukuran Populasi.

e = Faktor kesalahan (dalam penelitian ini digunakan 10% atau 0.1).

Dengan Perhitungan sebagai berikut ini:

$$n = \frac{100}{1 + 100 (0,1 \times 0,1)}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100 \times 0,01}$$

$$n = 50 \text{ responden}$$

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden

E. Metode Analisis

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini maka metode analisis yang digunakan adalah :

1. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009:121) uji Realibilitas adalah instrument yang reliable berarti instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji realibilitas dilakukan langsung. Konsistensi variabel indikator dalam mengukur variabel laten dapat dilihat dari nilai *variance extracted* dan *construct reliability*. Nilai *variance extracted* lebih besar dari 0,60 dan *construct reliability* lebih besar dari 0,70 menunjukkan konsistensi indikator variabel.

2. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2009:125) instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur dengan nilai sebesar standar *cronbach alpha* 0,60.

3. Analisis deskriptif yaitu melakukan analisis dengan mendeskripsikan skor-skor jawaban responden. Penilaian variabel dilakukan dengan menggunakan lima alternatif pilihan jawaban sebagaimana tabel satu :

Tabel 1. Jawaban, bobot, interval nilai dan kategori deskriptif kuesioner.

Jawaban	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Penilaian tanggapan responden dilakukan perhitungan nilai, nilai aktual, nilai ideal dan persentase nilai aktual menggunakan rumus yaitu :

Nilai = Frekuensi x Bobot

Nilai aktual = Jumlah nilai.

Nilai ideal = Jumlah responden x bobot tertinggi.

Persentase (%) nilai aktual = $\frac{\text{Nilai aktual}}{\text{Nilai ideal}} \times 100\%$

4. Analisis koefisien korelasi (r) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai. Adapun rumus perhitungannya sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi (besarnya antara 0 s/d 1)
 n = Sampel Penelitian
 x =Variabel Stres Kerja
 y =Variabel Kinerja.

Menurut Sugiyono (2010;231) keseluruhan bobot data tersebut dapat diinterpretasikan koefisien korelasinya sebagaimana pada tabel dua berikut ini :

Tabel 2. Interpretasi nilai r.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 0,199	Sangat lemah

Sumber : Sugiyono (2010;231).

5. Analisis koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel Stres kerja dan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Adapun rumus perhitungannya yaitu : $r^2 = r \times r$ sedangkan nilai variabel lainnya diperoleh dari hasil pengurangan yaitu angka satu dikurangi angka hasil perhitungan atau 100% dikurangi persentase hasil perhitungan.

6. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap Kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Adapun persamaan regresinya yaitu :

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X = Stres Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Nilai a dan b dihitung masing-masing menggunakan rumus yaitu :

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - b \frac{\sum x}{n}$$

7. Uji Hipotesis kemudian dilanjutkan melalui *uji t* digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Stres kerja terhadap variabel kinerja pegawai melalui langkah-langkah sebagai berikut :

Adapun perumusan formulasi hipotesisnya yaitu :

$H_0: r = 0$ (tidak ada pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros)

$H_a: r \neq 0$ (ada pengaruh stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada
Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros)

Menentukan tingkat signifikan pada α berapa = 0,05 dengan menentukan t_{tabel} pada tingkat signifikan = 0,05 dengan rumus :

$t \propto (n-k)$, dimana n = total sampel dan k = kedua variabel X dan Y .

Menentukan nilai t_{hitung} dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = r \sqrt{\frac{n-2}{(1-r^2)}}$$

$H_0: t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

$H_a: t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

F. Defenisi Operasional Variabel

Stress kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau stimulus yang secara objektif adalah berbahaya, stress kerja merupakan gangguan-gangguan yang dialami oleh pegawai / karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka baik secara fisik maupun mental, indikator—indikator yang terdapat pada stres kerja adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, indikator-indikator yang terdapat pada prestasi kerja adalah kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Kerjasama. Pengetahuan Tentang Kerja, Efektivitas, Komitmen Kerja

BAB IV SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

A. Sejarah Berdirinya Kementerian Agama Kabupaten Maros.

Peran Kementerian Agama Kantor Kabupaten Maros sudah diawali tidak lama setelah proklamasi kemerdekaan. Istilah Qadhi (hakim) atau masyarakat maros menyebutnya "Petta Qadhi" sudah dikenal pada awal tahun 1950-an. Urusan keagamaan saat itu dijabat oleh Qadhi (hakim) Kyai H. Andi Muh. Shaleh berkantor di daerah Kassi Kebo. Peran Qadhi kemudian dinaungi dibawah instansi dengan nama Jawatan Agama di sekitar tahun 1960-an. Kantor jawatan ini dipimpin oleh Kyai H. Aminullah Puang Sau.

Tahun 1967, jawatan agama berubah menjadi Dinas Pendidikan Agama dipimpin oleh Drs. Anwar Syamsu, berkantor di jalan Andi Nurdin Sanrima yang kemudian pindah ke jalan Taqwa. Seiring perjalanan waktu, Dinas Pendidikan Agama selanjutnya berubah menjadi Perwakilan Departemen Agama yang dipimpin oleh K.H. Syukri Dg. Limpo. Pada Tahun 1970-an, Perwakilan Departemen Agama kemudian dirubah menjadi Departemen Agama yang dipimpin oleh Syafril Suhaili.

Tahun 1980-an, masih di bawah kepemimpinan Syafril, Kantor Departemen Agama Kab. Maros pindah ke jalan Jenderal Sudirman depan pasar sentral maros. Setelah cukup lama memimpin Depag, Syafril Suhaili pensiun. Beliau kemudian digantikan kembali oleh K.H. Muh. Syukri Dg Limpo. Pada periode ini, Kyai Syukri Dg. Limpo menjabat

sekitar 4 tahun kemudian pensiun dan kepemimpinan dilanjutkan oleh Drs. Mabruk Mubarak. Setelah memimpin Depag Maros sekitar 5 tahun, Mubarak kemudian pensiun dan digantikan oleh Drs. Muh. Nadir Aris.

Waktu terus berjalan dan peran Kantor Departemen Agama semakin dirasakan ditengah masyarakat Maros. Tahun 2001, Nadir Aris pensiun, tongkat estafet kepemimpinan Depag Maros pindah ke tangan Drs. Muh. Rijal Assagaf, Rijal Assagaf menjabat sekitar 10 tahun. Dimasa kepemimpinan Assagaf, Kantor Departemen Agama Kab. Maros berubah menjadi Departemen Agama Kantor Kabupaten Maros.

Setelah lebih 28 tahun berkantor di jalan Jenderal Sudirman Maros, tepatnya tanggal 3 Januari 2008 Departemen Agama Kantor Kab. Maros pindah ke jl. Crysant, di belakang kantor Bupati Maros sampai saat ini. Selanjutnya pada tahun 2010 tampuk kepemimpinan berpindah ke Drs. Syamsul, dimana pada era ini, Departemen Agama Kantor Kabupaten Maros berubah nama menjadi Kementerian Agama Kantor Kabupaten Maros. Perubahan ini merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang dicanangkan pemerintah pusat.

Ditengah tuntutan pelayanan publik yang terus menguat, Kementerian Agama Kantor Kabupaten Maros bertekad melakukan pelayanan maksimal. Tuntutan publik ini harus dijawab dengan kinerja. Kinerja inilah yang menentukan eksis tidaknya sebuah organisasi di tengah masyarakat.

B. Visi dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Maros.

1. Visi

Terwujudnya fungsionalisasi dan rasionalitas keberagamaan masyarakat Maros yang tercermin pada afiliasi, gagasan, sikap dan perilaku ihsan dalam kehidupan pribadi dan masyarakat.

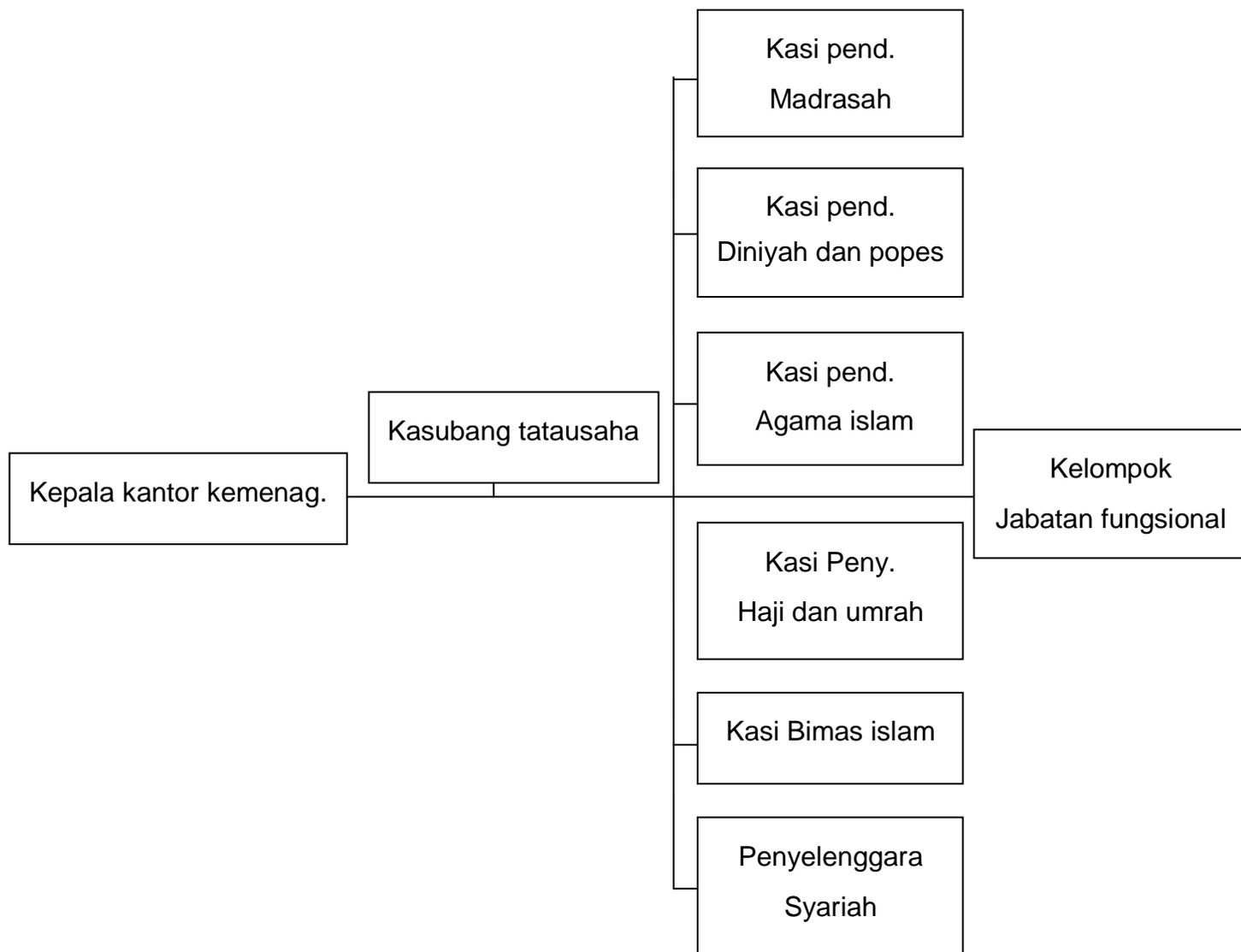
2. Misi

- a. Meningkatkan kualitas pendidikan agama di madrasah, sekolah umum dan masyarakat
- b. Mengembangkan pembinaan kehidupan keluarga sakinah
- c. Memberdayakan lembaga-lembaga keagamaan untuk berperan aktif dalam proses pembangunan umat
- d. Meningkatkan kualitas pelayanan ibadah haji
- e. Memperkokoh kerukunan umat beragama
- f. Meningkatkan pembinaan lembaga dan pemberdayaan zakat dan wakaf

D. Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Maros

Struktur organisasi merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting, artinya proses pengolahan suatu organisasi. Dalam hal ini struktur organisasi bertujuan untuk mengatur setiap tenaga kerja sehingga masing-masing dapat melaksanakan kerja dan tanggung jawabnya terhadap tugas yang di berikan. Dengan adanya struktur organisasi yang baik, maka target kerja dapat di capai sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

Gambar 2. Bagan Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Maros



E. Uraian Tugas Dan Tanggungjawab Masing-Masing Pegawai

1. Kasubang Tatausaha

Sesuai dengan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama Bagian Keduapuluh Enam Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan Disebutkan bahwa.

Subbagian Tata Usaha sebagaimana disebut dalam Pasal 849 poin a mempunyai tugas melakukan koordinasi perumusan kebijakan teknis, dan perencanaan, pelaksanaan pelayanan dan pembinaan administrasi, keuangan dan barang milik negara di lingkungan Kantor Kementerian Agama.

2. Kasi pend. Madrasah

Sesuai dengan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi Dan Tata Kerjainstansi Vertikal Kementerian Agama Bagian Keduapuluh Enam Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan Disebutkan bahwa. Seksi Pendidikan Madrasah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 849 poin c mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi di bidang ra, mi, mts, ma, dan mak.

3. Kasi pend. Diniyah dan popes

Sesuai dengan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama Bagian Keduapuluh Enam Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan Disebutkan bahwa. Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren sebagaimana dimaksud dalam Pasal 849 poin e mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis di bidang pendidikan madrasah diniyah takmiliyah, pendidikan diniyah, pendidikan al-Quran, dan pondok pesantren, serta pengelolaan data dan informasi pendidikan diniyah dan pondok pesantren.

4. Kasi pend. Agama islam

Sesuai dengan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama Bagian Kedua puluh Enam Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan Disebutkan bahwa. Seksi Pendidikan Agama Islam sebagaimana dimaksud dalam Pasal 849 poin d mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi pendidikan agama Islam di bidang pendidikan agama Islam pada paud, sd/sdlb, smp/smplb, sma/smalb/smk.

5. Kasi Peny. Haji dan umrah

Sesuai dengan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama Bagian Kedua puluh Enam Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan Disebutkan bahwa. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 849 poin f mempunyai tugas melakukan pelayanan dan bimbingan di bidang pendaftaran haji, pembinaan haji dan umrah, perjalanan dan dokumen, akomodasi dan pengelolaan keuangan haji, serta pengelolaan data dan informasi haji dan umrah.

6. Kasi Bimas islam

Sesuai dengan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama Bagian Kedua puluh Enam Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan Disebutkan bahwa. Seksi

Bimbingan Masyarakat Islam sebagaimana dimaksud dalam Pasal 849 poin g mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi di bidang urusan agama Islam, pembinaan syariah, penerangan agama Islam, zakat, dan wakaf.

7. Penyelenggara Syariah

Sesuai dengan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama Bagian Keduapuluh Enam Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan Disebutkan bahwa. Penyelenggara Syariah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 850 poin 1 mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi di bidang hisab ruykat dan pembinaan syariah.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Identitas Responden

Dalam hal ini yang menjadi fokus peneliti dalam menyusun penelitian ini bertumpu pada responden yang data pribadinya peneliti lindungi namun ada beberapa data yang peneliti pakai dalam penelitian ini untuk memperkuat hasil dari penelitian ini seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja, untuk lebih jelasnya akan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 5.1. Identitas responden berdasarkan jenis Kelamin

NO	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	34	68
2	Perempuan	16	32
Jumlah		50	100

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros yang terbagi jenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang atau sebesar 68% dan perempuan sebanyak 16 orang atau sebesar 32%.

Tabel 5.2 Identitas responden berdasarkan Usia

NO	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	18 – 35	12	24
2	36 – 45	28	56
3	46 – 55	7	14
4	> 56	3	6
Jumlah		50	100

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang dengan usia antara 18-35 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 24%, usia antara 36-45 tahun sebanyak 28 orang atau sebesar 56%, usia 46-55 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 14% dan usia diatas 56 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 6%.

Tabel 5.3. Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan

NO	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	8	16
2	D3	12	24
3	S1	25	50
4	S2	5	10
Jumlah		50	100

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda, tingkat pendidikan SMA sederajat sebanyak 8 orang atau sebesar 16%, tingkat pendidikan Diploma Tiga (D3) sebanyak 12 orang atau sebesar 24%, tingkat pendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 25 orang atau sebesar 50% dan tingkat pendidikan Strata Dua (S2) sebanyak 5 orang atau sebesar 10%.

Tabel 5.4 Identitas Responden berdasarkan Lama bekerja

NO	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	5 – 15	14	28
2	16 – 25	24	48
3	26 – 35	10	20
4	> 35	2	4
Jumlah		50	100

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang dengan lama bekerja antara 5-15 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 28%, antara 16-25 tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 48%, antara 26-35 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 20% dan lama bekerja diatas 35 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 4%.

2. Analisis Data

a) Uji Validitas Kuesioner

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor item instrument dengan skor total. Nilai koefisien korelasi antara skor setiap item dengan skor total dihitung dengan analisis *corrected item total correlation*. Suatu instrument dinyatakan valid apabila koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 5.5 Validitas variabel stres kerja (X)

NO	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1	0.596	0.230	Valid
2	X2	0.715	0.230	Valid
3	X3	0.579	0.230	Valid
4	X4	0.690	0.230	Valid
5	X5	0.635	0.230	Valid
6	X6	0.699	0.230	Valid
7	X7	0.734	0.230	Valid
8	X8	0.467	0.230	Valid
9	X9	0.557	0.230	Valid
10	X10	0.373	0.230	Valid

Sumber : Output SPSS 21 (2019)

Berdasarkan tabel uji validitas memperlihatkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan demikian indikator kuesioner yang digunakan oleh variabel stres kerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 5.6 Validitas variabel kinerja pegawai (Y)

NO	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y1	0.741	0.230	Valid
2	Y2	0.799	0.230	Valid
3	Y3	0.664	0.230	Valid
4	Y4	0.650	0.230	Valid
5	Y5	0.676	0.230	Valid
6	Y6	0.734	0.230	Valid

Sumber : Output SPSS 21 (2019)

Berdasarkan tabel uji validitas memperlihatkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan demikian indikator kuesioner yang digunakan oleh variabel kinerja pegawai dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

b) Uji Reliabilitas Kuesioner

Suatu angket kuesioner dinyatakan reliable apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten/stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, dengan ketentuan jika :

- 1) Nilai *Cronbach Alpha* 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliable
- 2) Nilai *Cronbach Alpha* 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliable
- 3) Nilai *Cronbach Alpha* 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliable
- 4) Nilai *Cronbach Alpha* 0,61 s.d 0,80 berarti reliable
- 5) Nilai *Cronbach Alpha* 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliable

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21

Tabel 5.7 Hasil uji realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Stres Kerja	0,794	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,798	0,60	Reliable

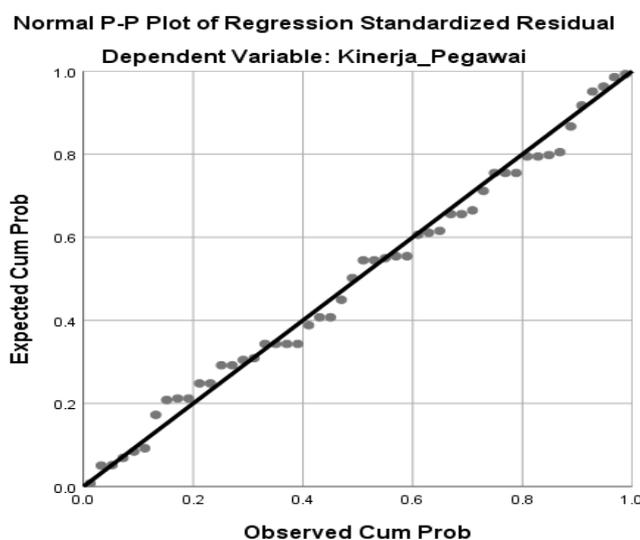
Sumber : Output SPSS 21 (2019)

Hasil nilai *cronbach alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan variabel stres kerja dan kinerja pegawai semua dinyatakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

c) Uji Normalitas Kuesioner

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal. Metode yang digunakan untuk mengetahui normalitas dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Gambar 5.1 Uji normalitas



Sumber : Output SPSS 21 (2019)

Berdasarkan gambar tersebut dengan melihat grafik normal *probability plot* dapat disimpulkan bahwa grafik memberikan pola distribusi normal, dari gambar terlihat titik-titik menyebar mendekati garis diagonal serta penyebaran disekitar garis diagonal sehingga dapat dikatakan berdistribusi normal dan model regresi layak untuk dipakai dalam penelitian ini.

d) Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5.8 Analisis regresi linear sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.059	3.771		3.198	.002
	Stres_Kerja	.323	.092	.453	3.516	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
Sumber : Output SPSS 21 (2019)

Berdasarkan tabel tersebut maka didapatkan hasil persamaan regresi linear sederhana $Y = 12.059 + 0.323X$

Dimana :

a = 12.059 yang menunjukkan kinerja pegawai bila stres kerja diabaikan

b = 0.323 artinya jika stres kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat secara proporsional sebesar 0.323 satuan

hasil analisis regresi dari tabel tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai.

e) Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel stres kerja (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) dimana diketahui bahwa nilai korelasi berkisar antara 1 sampai -1, jika nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara kedua variabel semakin kuat, sebaliknya jika nilai korelasi mendekati nilai 0 maka hubungan diantara kedua variabel semakin lemah.

Tabel 5.9 Hasil Koefisien Korelasi

		Stres_Kerja	Kinerja_Pegawai
Stres_Kerja	Pearson Correlation	1	.453**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	50	50
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.453**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS 21 (2019)

Berdasarkan hasil tabel tersebut diketahui bahwa nilai korelasi atau hubungan antara variabel stres kerja dan variabel kinerja pegawai sebesar 0.453 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, sesuai dengan ketentuan tabel interpretasi hubungan antara variabel stres kerja dan variabel kinerja pegawai berada pada nilai cukup kuat dengan nilai korelasi 0.453 yang berarti bahwa hubungan kedua variabel tersebut positif.

f) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel stres kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), berikut disajikan tabel untuk mengetahui besaran nilai koefisien determinasi

Tabel 5.10 Hasil koefisien determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.453 ^a	.205	.188	2.44768

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Output SPSS 21 (2019)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai r square sebesar 0.205 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel stres kerja (X) sebesar 20,5% dan sisanya sebesar 79,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini, dari hasil tersebut diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai meskipun dalam kategori lemah sesuai dengan standar interpretasi nilai r.

g) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dengan ketentuan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima, untuk mengetahui hasil uji t yang dilakukan dengan bantuan alat SPSS versi 21 disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 5.11 Hasil uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.059	3.771		3.198	.002
	Stres_Kerja	.323	.092	.453	3.516	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Output SPSS 21 (2019)

Berdasarkan tabel tersebut maka diketahui hasil dari t_{hitung} sebesar 3,516 dengan signifikansi 0.001, maka dapat dijabarkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $3.516 > t_{tabel}$ sebesar 1.677 dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima.

B. PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kementerian Agama Kabupaten Maros diketahui bahwa sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang atau sebesar 68% dan perempuan sebanyak 16 orang atau sebesar 32%, dilihat dari usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui bahwa usia anara 18-35 sebanyak 12 orang atau sebesar 24%, usia antara 36-45 tahun sebanyak 28 orang atau sebesar 56%, usia antara 46-55 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 14%, usia diatas 56 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 6%, berdasarkan tingkat pendidikan dari responden diperoleh hasil jenjang pendidikan SMA sederajat sebanyak 8 orang atau sebesar 16%, Diploma Tiga (D3) sebanyak 12 orang atau

sebesar 24%, Strata Satu (S1) sebanyak 25 orang atau sebesar 50%, Strata Dua (S2) sebanyak 5 orang atau sebesar 10%, berdasarkan lama bekerja responden diperoleh hasil antara 5-15 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 28%, antara 16-25 tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 48%, antara 26-35 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 20% dan lama bekerja diatas 35 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 4%.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk menguji validitas dengan analisis *corrected item total correlation* diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang berarti bahwa seluruh item yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini valid untuk dijadikan alat ukur dalam mengukur variabel.

Berdasarkan hasil analisis data untuk menguji reliabilitas variabel dengan standar *cronbach alpha* 0,60 diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk mengukur variabel.

Hasil dari penelitian diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 12.059 + 0,323X$ yang menunjukkan bahwa apabila stres kerja diabaikan maka nilai yang diperoleh untuk kinerja pegawai sebesar 12.059, sedangkan setiap peningkatan stres kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.323 satuan dengan tingkat kesalahan model estimasi sebesar 0.092

Hasil dari penelitian diperoleh nilai *R square* sebesar 0,205 yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh sebesar 20,5% terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten

Maros sedangkan 79,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil dari penelitian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.516 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1.677 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima.

BAB VI PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada data sampel penelitian pada Kementerian Agama Kabupaten Maros dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan pada Kementerian Agama Kabupaten Maros dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan $Y = 12.059 + 0.323 X + 0.092$ yang berarti bahwa nilai kinerja pegawai konstan 12.059 jika stres kerja diabaikan, setiap peningkatan stres kerja sebanyak 1 maka akan meningkatkan nilai dari kinerja pegawai sebesar 0,323 dengan tingkat kesalahan sebesar 0.092.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai r^2 sebesar 0.205 atau sebesar 20.5% yang berarti bahwa stres kerja memiliki pengaruh sebesar 20,5% terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros, meskipun memiliki pengaruh namun sesuai dengan tabel interpretasi nilai r berada pada posisi lemah.
3. Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t dimana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3.516 >$ nilai t_{tabel} 1.677 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang telah diajukan yaitu diduga bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros dapat diterima.

B. SARAN

Setelah mengetahui hasil penelitian pembahasan serta kesimpulan yang telah diajukan sebelumnya maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya Kementerian Agama Kabupaten Maros terus menjaga kesehatan fisik dan psikis dari pegawainya yang akan selalu memberikan kinerja yang baik demi menunjang kelancaran tugas dan pelayanan Kementerian Agama Kabupaten Maros terhadap masyarakat.
2. Sebaiknya pimpinan Kementerian Agama Kabupaten Maros terus menjaga kestabilan dan keterbukaan serta komunikasi kepada seluruh bawahannya yang ada pada Kementerian Agama Kabupaten Maros sehingga dapat lebih menekan tingkat stres kerja yang di picu oleh kurangnya komunikasi dengan pimpinan
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan beberapa variabel yang searah dengan stres kerja guna lebih memaksimalkan hasil dari penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2012. *Psikologi Kerja*, cet. Ke- 4, Jakarta: PT. Rieneka Cipta.
- As'ad, Moh, 2011. *Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri* cet-4, Yogyakarta: Liberty.
- As'ad Moh, 2013. *Psikologi Industri*, PT. Rineka Cipta. Edisi ke empat. Jakarta,.
- Handoko, T Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE - Yogyakarta*.
- Martoyo, Susilo, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. BPFE – Yogyakarta*
- Mathis, Robert L dan Jhon H jacson, 2016. *Manajemen Suber Daya Manusia* , Jakarta : Salemba Empat,.
- P. Siagan, Sondang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet ke-7, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- P. Robbins, Stephen, 2011. *Perilaku Organisasi*, - Jakarta : Salemba Empat.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftakhul Jannah, 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Teori dan Aplikasi* , Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins Stephen P - Timothy A. Judge, 2011. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, Jakarta : Salemba Empat.
- S.P Hasibuan, Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suprihanto, John, TH. Agung M. Harsiwi, Prakoso Hadi, 2013. *Perilaku Organisasional*, yogyakarta : STIE YKPN.
- Supardi, 2009. *Manajemen Personalia II*, Yogyakarta : BPEE UII.

Suharyadi dan Purwanto, 2017 *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Jakarta: Salemba Empat, 2017.

Sugiono, 2009. *Metodologi Penelitian* Bandung: Alfabeta.

Sugiono, 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif , Kualitatif , dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

T. Sirait, Justin, 2016. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta : PT. Grasindo.

Umam, Khaerul, 2012. *Perilaku Organisasi*, Bandung : Pustaka Setia.

Umar, Husaen, 2009. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Jawaban bobot Kuisener.....	33
Tabel 3.2 Interpretasi Nilai r	34
Tabel 5.1 identitas responden berdasarkan jenis kelamin.....	44
Tabel 5.2 identitas responden berdasarkan usia.....	44
Tabel 5.3 identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	45
Tabel 5.4 identitas responden berdasarkan lama bekerja	45
Tabel 5.5 uji validitas stres kerja	46
Tabel 5.6 uji validitas kinerja.....	47
Tabel 5.7 uji reliabilitas	48
Tabel 5.8 analisis regresi sederhana	49
Tabel 5.9 analisis koefisien korelasi.....	50
Tabel 5.10 analisis koefisien determinasi.....	51
Tabel 5.11 uji t.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 hubungan U terbalik antara stres kerja dan kinerja	25
Gambar 2.1 Kerangka pikir	28
Gambar 4.1 Struktur oraganisasi	40
Gambar 5.1 uji normalitas	48