

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN
KABUPATEN MAROS**

**SITI HASNAH
NIM: 1661120189**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2020**

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN
KABUPATEN MAROS**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**SITI HASNAH
NIM: 1661120189**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2020**

HALAM PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN
KABUPATEN MAROS**

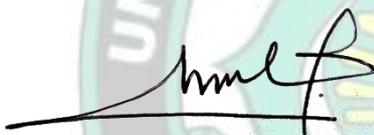
Disusun dan diajukan oleh

**SITI HASNAH
1661201189**

Telah diperiksa dan setuju untuk diseminarkan.

Pembimbing I

Pembimbing II


Nurlaela, S.E., M.M
NIP:0921087301


Sudirman Sappara, S.E., M.Si.
NIP:093127803

Maros, 11 Agustus 2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,

Dr. Dahlan S.E., M.M
NIP/NIDN:093112580

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Hasnah
NIM : 166121189
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul:

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN MAROS

Adalah murni hasil karya ilmiah saya sendiri dan bukan merupakan sebagian atau seluruh karya ilmiah orang lain kecuali kutipan dengan menyebutkan sumbernya dan mencantumkannya di dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa di dalam karya ilmiah ini mengandung unsur-unsur plagiasi, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Maros, 22 Agustus 2020
Yang menyatakan

Peneliti

ABSTRAK

Siti Hasnah,2020. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros (dibimbing oleh Nurlaelah dan Sudirman Sappara).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, sumber data dalam penelitian ini adalah dengan metode survey dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 81 orang dengan sampel sebanyak 81 orang dengan menggunakan metode Sensus.

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif, regresi linear sederhana, uji validitas, uji realibilitas, uji statistik t. Keseluruhan metode analisis diolah menggunakan program SPSS versi 24.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji validitas koefisien regresi yang lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$), uji realibilitas menunjukkan semua variabel mempunyai nilai *cronbach alpa* $> 0,220$, analisis regresi sederhana yaitu $Y = 1,860 + 0,559X$, uji t hasil perhitungan untuk variabel X yang menghasilkan T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($5,222 > 1,66437$) dan nilai T_{error} lebih besar dari nilai T_{sig} ($0,05 > 0,000$), analisis korelasi (r) sebesar 0,257 menunjukkan bahwa terjadi korelasi yang rendah diantara ($0,60 - 0,799$), koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai (r square) yang diperoleh sebesar 0,257 atau 5,7% yang ditafsirkan bahwa budaya organisasi (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 5,7 % terhadap stres kerja dan 94,3 % dipengaruhi oleh faktor lain selain budaya organisasi.

Kata Kunci: Stres Kerja dan Kinerja pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kebodohan menuju zaman berilmu pengetahuan seperti sekarang ini, sehingga dapat menuntun manusia menuju jalan kebahagiaan hidup di dunia dan di akhirat.

Dengan rasa syukur yang dalam, penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros ”**. Sebagai salah satu persyaratan untuk melakukan penelitian dalam ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

Dengan selesainya penyusunan skripsi ini, penulis dengan segala kerendahan hati menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun material, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

Kedua orang tua dan kakak-kakak saya yang selalu mendoakan dan segala usaha serta keikhlasan telah memberikan perhatian, dorongan moril, serta materi yang diberikan kepada penulis dari awal kuliah hingga menyusun skripsi ini.

1. Prof. Nurul Ilmi Idrus, M. Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Muslim Maros
2. Dr . Dahlan, SE., MM. Selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros
3. Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
4. Nurlaela, SE., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros. Selaku pembimbing I dan Sudirman Sappara S.E,M.Si selaku pembimbing II, terima kasih atas arahan, bimbingan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros, yang telah mengamalkan ilmunya kepada penulis sehingga akhir penyusunan Skripsi ini.
6. Kepada teman-temanku yang telah memberikan masukan dan arahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak disebutkan satu per satu yang telah berkenan memberikan bantuan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Hal ini disebabkan karna terbatasnya kemampuan yang ada pada diri penulis. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang membacanya. Semoga amal kebaikan mereka mendapat imbalan dari Allah SWT dengan sebaik-baik imbalan. Aamiin.

Maros, 22 Agustus 2020
Penulis

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL LUAR	
SAMPUL DALAM.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Pengertian Sumber Daya Manuia	6
B. Stres Kerja	7
C. Kinerja karyawan.....	17
D. Hubungan Antara Stres Kerja dan Kinerja.....	22
E. Penelitian Terdahulu	23
F. Kerangka Pikir.....	25
G. Hipotesis	25
BAB III. METODE PENELITIAN	26
A. Tempat dan Waktu Penelitian	26
B. Jenis dan Sumber Data	26
C. Metode Pengumpulan Data	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Metode Analisis Data	29
F. Defenisi Operasional Variabel.....	33
BAB IV. RENCANA PELAKSANAAN PENELITIAN	34
A. Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	34
B. Misi Visi	34
C. Struktur Organisasi	36
D. Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas	37

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Hasil penelitian	40
B. Deskripsi Variabel	44
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	48
D. Uji Hipotesis	49
BAB VI PENUTUP	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	58
KUESIONER	58
RIWAYAT HIDUP	59

DAFTAR TABEL

Nomor		Halaman
1.	Penelitian Terdahulu	23
2.	Interpretasi	30
3.	Karakteristik responden berdasarkan jenis Kelamin Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.....	40
4.	Karakteristik responden berdasarkan Usia Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.....	41
5.	Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.....	42
6.	Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.....	43
8.	Distribusi jawaban responden mengenai variabel Stres Kerja(X)..	44
9.	Distribusi jawaban responden mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y).....	46
10.	Uji Tabel Validasi	48
11.	Uji Reabilitas variabel.....	43
12.	Hasil Analisis Regresi Sederhana	50
13.	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	52
14.	Hasil Analisis Korelasi.....	53

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1. Kerangka Pikir.....	25
2. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Maros	36

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus di hadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan,. Dampak sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan pegawai khususnya di sebut stres. Stres terhadap pegawai dapat berperan positif, seperti dijelaskan pada "Hukum yerkes podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti U terbalik". (Mas`ud dalam Hulaifa Gaffar 2012).

Stres adalah suatu respon adaptif, melalui karakteristik individu dan atau proses psikologi secara langsung terhadap tindakan, situasi dan kejadian eksternal yang bersangkutan. Stres juga merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan harapan yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak. Stres kerja pada umumnya dipicu oleh faktor individu dan faktor lingkungan.

Pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksanan dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan instansi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi

kerja dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang di bebaskan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya hindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap pegawai dikenal kepuasan kerja, stres, dan frustrasi yang di timbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya.

Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang di arakan. Dengan kata lain, reaksi terhadap stres di pengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu merespon suatu peristiwa, Khaerul (2012:203).

Richard (2012) Stres adalah suatu proses yang menilai suatu peristiwa sebagai suatu yang mengancam, ataupun membahayakan dan individu merespon peristiwa itu pada level fisiologi, emosional, kognitif dan perilaku.

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 ketidak nyamanan fisik. Jika dikaitkan 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 kinernya rendah.

Amstrong (2012:7) Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Secara umum dalam suatu organisasi atau instansi selalu menginginkan setiap pegawainya agar berprestasi. Dalam mencapai tujuan ini, suatu organisasi dalam bekerja di pengaruhi banyak faktor, salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah apabila pegawai mampu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan salah satu masalah yang pasti yang akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan.

Adapun Fenomena yang terjadi di instansi tersebut yaitu. Adanya masalah beban terhadap pengawasan anak. Jadi pegawai di instansi tersebut mau tidak mau harus membawa anak mereka di tempat kerja, karna tidak ada yang mau mengawasi anak mereka dirumah, adapun masalah lain yang terjadi di instansi yaitu masalah kebisingan yang terjadi

karna anak yang merekah bawah rewel yang mengganggu konsentrasi pekerjaan pegawai lainnya terganggu yang mengakibatkan stress kerja terjadi.

Jika stres di biarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak instansi membuat pegawai menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan pegawai bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat pegawai menjadi sakit dan stres yang berkepanjangan di karenakan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik memilih judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian merumuskan masalah penelitian adalah apakah stres berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.

D. Manfaat Peneliiian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teoritis

Secara teoritis dapat memberikan masukan pada pengembangan ilmu pengetahuan dan sumbangan pemikiran kepada masyarakat yang secara khusus mengkaji masalah berkaitan dengan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Dan juga sebagai bahan referensi kajian, bacaan dan sumbangan akademis bagi pembaca serta menambah wawasan bagi peneliti sendiri.

2. Praktis

a. Bagi instansi/perusahaan

Diharapkan mampu memberikan masukan dan kontribusi bagi karyawan atau pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros dan serta dapat dijadikan sebagai acuan dan tolak ukur bagi pembinaan, pengembangan, daan upaya perbaikan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui aspek pengolaan stres kerja.

b. Bagi penulis

Sebagai sarana untuk menulis agar dapat mengaplikasikan teori-teori yang selama ini diperoleh dibangku perkuliahan, sekaligus sebagai proses pembelajaran yang memberikan pengalaman dan wawasan baru, bermanfaat dalam penelitian baik secara teoritis maupun praktis yang menjadi bekal bagi penulis untuk terjun langsung dilapangan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya manusia lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Perkembangan manajemen SDM (sumber daya manusia) di dorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan dan ilmu pengetahuan dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Bangun (2012:5) untuk mendefinisikan manajemen sumber daya manusia, perlu pemahaman pada dua fungsi, antara lain, fungsi-fungsi manajerial (managerial functions) dan operasional (operational functions). Berdasarkan sumber daya yang ada pada organisasi. Maka manajemen dapat dibagi ke dalam manajemen sumber daya manusia, keuangan, operasi/produksi, dan pemasaran.

Kadarisman (2012:27), pengembangan sumber daya manusia adalah untuk kepentingan jangka panjang dan merupakan bagian penting dalam suatu organisasi, melalui pengembangan karyawan atau pegawai yang ada, akan mengurangi ketergantungan organisasi pada penggunaan tenaga-tenaga ahli dari luar organisasi. Marwansyah (2014:3) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan sebagai salah satu pengolahan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang

ada pada individu karyawan atau pegawai dan dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan atau pegawai (mangkunegara, 2013:2).

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya, terlebih manusia yang bekerja, salah satu masalah dalam kerja adalah stres. Stres itu harus diatasi, baik oleh orang itu sendiri ataupun melalui bantuan orang lain. Para ahli mendefinisikan stres yaitu:

Menurut Sondang P. Siagian (2014:300) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Charles D, Spielberg (dalam Hulaifah Gaffar, 2012:8) menyebutkan bahwa stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang. Misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stress juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Secara singkat, dapat dikatakan bahwa stres kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi taraf, antara lain:

a. Taraf sedang

Stres berperang sebagai motivator yang memberikan dampak yang positif pada tingkah laku, termasuk tingkah laku kerja.

b. Taraf tinggi

Terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis dan perilaku kerja.

2. Penyebab Stres Kerja

Banyak sekali sebenarnya penyebab-penyebab stres. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stress tersebut disebut "stresors".umunya orang mengalami stres karena adanya kombinasi dari berbagai stresors tersebut. Setiap kondisi pekerjaan dapat saja mengakibatkan tibulnya stress pada karyawan; hal itu tergantung pada bagaimana reaksi mereka terhadap stres tersebut. Ada 2 (dua) kategori penyebab stres yang di kemukakan oleh Handoko (2012:124) yakni : "*On The Job*" (dalam perusahaan) dan "*Off The Job*" (diluar 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 supervise
- 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. *On 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 “*On 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 ada 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 bereaksi 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. Siagian (2012:301) antara lain :

a. Berasal dari pekerjaan

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

- 1) Beban tugas yang terlalu besar
- 2) Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak nyaman. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang kinerja seseorang
- 3) Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya.
- 4) Konflik antar pegawai dengan pihak lain didalam dan diluar pekerjaan

b. Berasal dari luar pekerjaan.

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

- 1) Masalah keluarga
- 2) Perilaku negatif anak-anak
- 3) Kehidupan keluarga tidak atau kurang harmonis
- 4) 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

Stress organisasi adalah stress 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 inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres, 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 stress 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 ketidak mampuan 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) *Phisycologi effects*, akibat psikologis dapat berupa kenaikan denyut jantung, kenaikan kadar gula, tekanan darah tinggi, berkeringatnya tubuh yang panas dingin.
- 5) *Organizational effects*, akibat organsasian dapat berupa ketidak hadiran, produktifitas yang menurun (rendah) disingkirkan dari rekan kerja dan berkurangnya komitmen serta kesetiaan terhadap organisasi.

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

tergantung seberapa besar tingkat stress.

Akan tetapi stress 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 di berhentikan.

Stres yang tidak dapat teratasi dapat menimbulkan berbagai gejala seperti :

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

5. Pengukuran stress

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

- a. *Agresif*, yaitu sikap yang mudah menyerang, dalam kondisi seperti ini

tidak dapat menerima orang lain.

- b. *Tekanan*, yaitu kondisi kerja karyawan yang di sebabkan banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus segera diselesaikan.
- c. *Suntuk*, yaitu kondisi kerja karyawan yang disebabkan pekerjaan yang menotong 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 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 mengambil 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 pekerjaan yang disebabkan adanya tugas-tugas baru yang membuat patah semangat dalam mengerjakan tetapi masih tetap berusaha untuk menyelesaikannya.
- 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 menghadapinya dengan cara absen dari tempat kerja. Absen ini akan memungkinkan pekerjaan 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 berolahraga secara teratur atau dengan membaca fiksi ringan atau puisi yang tidak berkenaan dengan pekerjaan. Jika aktivitas

untuk menghadapi stres ini berhasil, perasaan dan emosi dari pegawai tersebut terkendalikan.

7. Indikator Stres Kerja

Mangku Negara (2013:157) menyatakan bahwa penyebab stres kerja antara lain:

- a. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
- b. Waktu kerja yang mendesak, kualitas pegawai kerja yang rendah.
- c. Iklim kerja yang yang tidak sehat
- d. Konflik kerja
- e. Kelelahan dapat menyebabkan stres karna kemampuan untuk bekerja menurun
- f. Kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja

Noor, Juliansyah (2012:270) Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut As`ad (2011:48) kinerja seseorang, suatu keberhasilan organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “ *lefel of performance* “ biasanya orang yang *lefel of performance* 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 organisasi.

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktifitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Berdasarkan pendapat tersebut memberikan pengertian secara sederhana bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya yang 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 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 supervisiornya untuk meninjau perilaku yang berkaitan
- c. Penilaian kinerja merupakan pusat bagi proses perencanaan karier

manfaat atau kegunaan penilaian kinerja meliputi :

- 1) Memperbaiki prestasi kerja
- 2) Untuk dapat melakukan penyelesaian kompensasi
- 3) Untuk bahan pertimbangan penempatan (promosi, transfer, dan emosi)
- 4) Untuk menetapkan kebutuhan latihan dan pengembangan melalui penilaian kinerja, kita dapat menetapkan materi dan pengembangan.
- 5) 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.
- 6) Untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dalam proses penempatan (*staffing process deficiencies*)
- 7) Untuk dapat di jadikan patokan dalam menganalisis informasi dan analisis jabatan.
- 8) Untuk mendiagnosis kesalahan-kesalahan rancangan jabatan.
- 9) Mencegah adanya deskriminasi.
- 10) Faktor pengukuran kinerja.

4. Faktor pengukuran kinerja

Supriadi (2010:68) mengemukakan faktor-faktor 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 berpikir 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.

1. Indikator Kinerja Pegawai

Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Ketetapan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Kesesuaian jam kerja

Kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan instansi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

c. Tingkat kehadiran

Jumlah ketidak hadiran pegawai dalam suatu instansi selama periode tertentu.

d. Kerja sama antara pegawai

Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar besarnya.

e. Kepuasan kerja

Pegawai merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam perusahaan.

D. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja

Stress kerja sangat membantu tetapi dapat berperang 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 stress yang ditimbulkan oleh tekanan tekan tersebut masih dalam keadaan wajar.

E. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang terkait dengan stres kerja (Variabel X) terhadap kinerja pegawai (Variabel Y) yang pernah dilakukan antara lain:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian
1.	Iresa (2012)	Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT.	Analisis jalur (Path Analysis)	Konflik kerja dan stres kerja berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

		Telemunikasi Indonesia Tbk Witel Malang).		
2.	Lin melinda sari (2015)	Pengaruh lingkungan	Pengumpulan data dilakukan	Hasil analisis menunjukkan
No	Nama &Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian
		kerja dan stres kerja Terhadap kinerja karyawan PT. Federal internasional Finance Geresik	melalui penyebaran kuesioner, Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS, Tehnik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini tehnik sampel yang meliputi uji validitas dengan analisis faktor	bahwa lingkungan kerja berpengaruh fositif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja, kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
3.	Muh. Faizal (2016)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Human Resources Departement dan General Affair pada PT. Semen Bosowa Maros.	Metode Analisis linear sederhana.	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros.

F. Kerangka Fikir

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



Gambar 1. 1 Kerangka pikir

G. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian adalah bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor dinas kesehatan kabupaten maros yang beralamat di JL. Bougenville Komp. Kantor Bupati Maros No. 3 kabupaten maros. Sedangkan waktu yang dipergunakan dalam penelitian ini diperkirakan selama 6 bulan. Yaitu bulan Januari (2020) sampai dengan bulan juni (2020).

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data kuantitatif dan kualitatif

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif dan kualitatif, karna 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 data yang dapat dihitung atau data yang berupa angka-angka, yaitu jawaban setiap responden sehingga dapat menjadi acuan dalam penulisan.
2. Data kualitatif adalah data yang tidak dihitung atau bukan berupa angka tetapi data yang diperoleh melalui pimpinan atau pegawai.

2. Sumber data primer dan sekunder

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya atau dengan mengadakan wawancara mengenai objek langsung dari responden.

- b. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya tetapi bersumber dari laporan perusahaan bukan karangan ilmiah lainnya yang mempunyai kaitan langsung dengan inti pembahasan.

C. Metode Pengumpulan Data

Berbagai metode pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam penelitian. Berikut beberapa metode pengumpulan data antara lain:

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber.

2. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi.

3. Angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tau apa yang diharapkan dari

responden. Selain itu kuesioner juga bisa digunakan bila jumlah responden cukup besar.

4. Penelitian pustaka

Penelitian pustaka adalah metode yang digunakan dengan cara membaca referensi atau buku tentang pengaruh stres terhadap kinerja pegawai.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiono (2015:610).

Oleh karena itu yang menjadi populasi dalam penelitian adalah keseluruhan pegawai pada kantor dinas kesehatan kabupaten maros dengan berjumlah populasi 81 pegawai

2. Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Jika populasinya kurang dari 100 orang , maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari populasi jumlahnya (Arikunto 2012:104)

Berdasarkan penelitian ini karna populasinya tidak lebih dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada

kantor dinas kesehatan kabupaten maros yaitu sebanyak 81 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian disebut teknik sensus/jenuh.

E. Metode Analisis Data

Berdasarkan analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan Software Statistical Product and Service Solution (SPSS), dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan diuji.

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode yang mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian dan analisisnya diuraikan dalam satu tulisan ilmiah yang mana analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

2. Analisis regresi linear sederhana

Regresi linear sederhana menurut sugiyono yang dikutip oleh abdul samad (2018:25) adalah metode analisis yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh nilai variabel dependen bila nilai variabel independen diubah atau analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis antara satu variabel dengan variabel lainnya. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Stress kerja

X = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Selanjutnya untuk mengetahui nilai a dan b dihitung masing-masing menggunakan rumus yaitu:

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

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

3. Analisis koefisien korelasi

Sedangkan untuk mengetahui hubungan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kesehatan kabupaten maros, maka digunakan koefisien korelasi.

Tabel 1 2. Interpretasi

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)

4. Analisis koefisien determinasi (KD)

Koefisien determinasi (r^2) yaitu untuk mengukur besarnya pengaruh stres kerja dalam hal ini variabel (X) terhadap kinerja pegawai

yaitu variabel (Y) digunakan analisis koefisien determinasi.

Adapun rumus untuk mengukur koefisien determinasi yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Kuadrat Koefisien Korelasi

5. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner.

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

Keterangan :

R_{xy} = menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan

R = koefisien validasi item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan

X = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

6. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menentukan apakah instrument yang dalam hal ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Maksud dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi meskipun kuesioner ini digunakan dua kali atau lebih pada lain waktu.

7. Uji Hipotesis (uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen pengujian dilakukan dengan kriteria.

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

- a. Bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen dengan variabel dependen.
- b. Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen dengan variabel dependen.

Penentuan tingkat signifikan (α) dalam penelitian ini ditentukan = 5%

F. Definisi Operasional Variabel

Stres kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau stimulus yang secara objektif adalah berbahaya, stres 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 seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, indikator-indikator yang terdapat pada prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama. Pengetahuan tentang kerja, Efektivitas, komitmen kerja.

BAB IV SEJARAH OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Dinas kesehatan (dinkes) daerah / wilayah kabupaten maros, Sulawesi selatan merupakan instansi yang bertanggung jawab mengenai kesehatan. Dinas kabupaten maros memiliki tugas untuk merumuskan kebijakan bidang kesehatan, melaksanakan kebijakan bidang kesehatan, melaksanakan evaluasi dan pelaporan bidang kesehatan, melaksanakan administrasi Dinas Kesehatan, dan melaksanakan fungsi lain yang terkait dengan.

Selain fungsi-fungsi tersebut, melalui kantor dinas keehatan ini juga pemerintah bertanggung jawab untuk melakukan penyuluhan kesehatan, penyuluhan hidup sehat dengan olahraga dan kesehatan jiwa bagi masyarakat serta keluarga. Dinas kesehatan ini juga bertuga sebagai penjamin dan pengawasan fasilita kesehatan di wilayah kerjanya, baik rumah sakit alat kesehatan, obat-obatan, dokter, klinik, apotek dan sebagainya. Kunjungi kantor dinas kesehatan terdekat ini untuk aduan atau informasi seperti info kesehatan, program kesehatan, hingga berita kebijakan kesehatan. Anda juga dapat mengunjungi situs atau website resmi dinkes secara online untuk informasi lainnya.

B. Visi Misi

Dinas Kesehatan Kabupaten maros dibentuk berdasarkan peraturan Daerah nomor 21 Tahun 2008. Adapun visi Dinas Kesehatan

yaitu: “Akselerator pencapaian masyarakat yang mandiri untuk hidup sehat”. Sedangkan Misi Dinas Kesehatan yaitu:

1. Meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas
2. Mengembangkan kebijakan dan manajemen pembangunan kesehatan.
3. Meningkatkan sistem Surveillance dalam Upaya pencegahan dan pengendalian penyakit.
4. Menjamin ketersediaan sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan kesehatan yang merata, terjangkau dan berkualitas

Dinas kesehatan ini mempunyai fungsi

- a. Perumusan dan penetapan kebijakan teknis urusan bidang kesehatan.
- b. Penyelenggaraan bidang urusan kesehatan meliputi regulasi dan kebijakan kesehatan, bina pelayanan kesehatan, bina penyehatan lingkungan dan pencegahan penyakit, serta sumber daya kesehatan.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas-tugas kesehatan meliputi regulasi dan kebijakan kesehatan, bina pelayanan kesehatan, bina penyehatan lingkungan dan pencegahan penyakit, serta sumberdaya kesehatan.
- d. Penyelenggaraan tugas-tugas kesekretariatan.
- e. Pengkoordinasian dan pembinaan UPTD

C. Struktur Organisasi

Berdasarkan struktur organisasi, penjabaran tugas pokok, fungsi uraian tugas dan tata kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Maros adalah sebagai berikut :

Gambar 2.2 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Maros

D. Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan koordinai pelaksanaan kegiatan, pembinaan dan pemberian dukungan pelayanan administratif yang meliputi umum dan kepegawaian, keuangan, dan program, serta evaluasi pelaporan kepada seluruh unit organisasi di Lingkungan Dinas. Sekretariat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 7, menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengoordinasian dan pembinaan pelaksanaan kegiatan:
- b. Pemberian dukungan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian:
- c. Pemberian dukungan pelayanan administrasi keuangan:
- d. Pemberian dukungan pelayanan administrasi program, evaluasi dan pelaporan: dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas dengan tugas dan fungsinya.

Secretariat membawahi 3 sub sebagian terdiri dari :

- a. Sub bagian perencanaan dan pelaporan
- b. Sub bagian pegawaian dan pengembangan nakes
- c. Sub bagian keuangan

2. Bidang Bina Upaya Kesehatan Masyarakat

Bidang Bina Upaya Kesehatan Masyarakat melaksanakan sebagian tugas Dinas yang meliputi kesehatan keluarga dan gizi, promosi dan pemberdayaan kesehatan, serta kesehatan lingkungan, kesehatan

kerja dan olah raga. Bidang kesehatan Masyarakat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 15, menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi kesehatan keluarga dan gizi;
 - b. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi promosi dan pemberdayaan kesehatan;
 - c. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi, dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olah raga; dan
 - d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
3. Bidang pencegahan penyakit dan penyehatan lingkungan

Bidang pencegahan dan pengendalian penyakit dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 24, menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi surveillans dan imunisasi;
- b. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi pencegahan dan pengendalian penyakit menular;
- c. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular dan kesehatan jiwa; dan
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Bidang Pelayanan Kesehatan

Bidang pelayanan kesehatan melaksanakan sebagian tugas dinas yang meliputi pelayanan kesehatan, kefarmasian dan alat kesehatan, serta sumber daya manusia kesehatan. Bidang pelayanan dan sumber daya kesehatan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta melaksanakan administrasi pelayanan kesehatan:
- b. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta melaksanakan administrasi kefarmasian dan alat kesehatan;
- c. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi sumber daya manusia kesehatan; dan
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Berikut ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing informasi mengenai identitas diri responden mulai jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan yang akan menampilkan karakteristik sampel yang digunakan dalam menelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dikemukakan sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki – Laki	37	45,67%
2	Perempuan	44	54,33%
Jumlah		81	100%

Sumber data kuesioner 2020

Dilihat dari tabel 3.1 deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yang lebih dominal adalah perempuan yang berjumlah 44 orang dengan presentase 54,33% sedangkan laki-laki sebanyak 37 orang dengan presentase sebesar 45,67%.

b. Usia

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan usia yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2 tabel karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	30 – 39	21	30.86%
2	40 – 49	31	38.28%
3	50 – 60	25	30.86%
Jumlah		81	100%

Sumber data kuesioner 2020

Berdasarkan Tabel 3.2 yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia dapat disimpulkan bahwa responden paling dominan adalah responden yang berusia antara 40 – 49 tahun, yaitu sebanyak 31 orang dengan presentase sebesar 38.28% sedangkan usia responden

yang paling sedikit yaitu usia 30 – 39 tahun sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 30.86%.

c. Masa Kerja

Deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja adalah menguraikan atau menggambarkan responden berdasarkan masa kerja. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profi; responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 3.3 karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	1 – 9 Tahun	24	29.63%
2	10 – 19 Tahun	30	37.04%
3	20 – 29 Tahun	13	16.05%
4	30 – 40 Tahun	14	17.28%
Jumlah		81	100%

Sumber data kuesioner 2020

Dari Tabel 3.3 yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominal adalah responden dengan masa kerja 1 – 9 tahun dengan jumlah 24 orang dengan presentase sebesar 29.63%. sedangkan yan paling sedikit adalah responden dengan masa kerja 20 – 29 tahun dengan presentase sebesar 16.05%.

d. Tingkat pendidikan

Deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 3.4 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persenan (%)
1	SMA	20	24.69%
2	D3	8	3.70%
3	S1	32	39.51%
4	S2	22	27.16%
5	S3	4	4.95%
Jumlah		81	100%

Sumber data kuesioner 2020

Dari tabel 3.4 yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat disimpulkan bahwa responden yang dominal adalah responden dengan tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 32 orang dengan presentase sebesar 39.51%. sedangkan yang paling

sedikit adalah responden tingkat pendidikan S3 dengan jumlah 4 orang dengan presentase sebesar 4.95%.

B. Deskripsi Variabel

1. Stres kerja (X)

Distribusi jawaban responden mengenai variable Stres Kerja dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Stres Kerja (X) Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros

Item	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	13,6	56	69,1	3	3,7	10	12,3	1	1,2	81	100
2	33	40,7	30	37,0	14	17,3	3	3,7	1	1,2	81	100
3	7	8,6	61	75,3	6	7,4	6	7,4	1	1,2	81	100
4	6	7,4	70	86,4	4	4,9	-	-	1	1,2	81	100
5	35	43,2	20	24,7	21	25,9	4	4,9	1	1,2	81	100
6	10	12,3	69	85,2	-	-	1	1,2	1	1,2	81	100
7	12	14,8	64	79,0	1	1,2	3	3,7	1	1,2	81	100

Sumber : Data di olah 2020

1. Tugas yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 11 orang atau 13,6%, Setuju sebanyak 56 orang atau 69,1% Ragu-Ragu sebanyak 3 orang atau 3,7%, tidak setuju sebanyak 10 orang atau 12,3% dan Sangat Tidak Setuju 1 orang atau 1,2%.

2. Tempat saya bekerja tidak sesuai dengan jenis pekerjaan saya

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 33 orang atau 40,7%, Setuju sebanyak 30 orang atau 37,0%,

Ragu-Ragu sebanyak 14 orang atau 17,3%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 3,7% dan Sangat Tidak Setuju 1 orang atau 1,2%.

3. Saya merasakan ada konflik jalan dalam menjalankan pekerjaan saya.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 7 orang atau 8,6%, Setuju sebanyak 61 orang atau 75,3%, Ragu-Ragu 6 orang atau 7,4%, Tidak Setuju sebanyak 6 orang atau 7,4% dan Sangat Tidak Setuju 1 orang atau 1,2%.

4. Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan saya tidak sangat kompleks

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 6 orang atau 7,4%, Setuju sebanyak 70 orang atau 86,4% Ragu-Ragu 4 orang atau 4,9% dan Sangat Tidak Setuju 1 orang atau 1,2%.

5. Saya merasa bahwa karir saya tidak akan berkembang jika tetap pada bagian ini.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 35 orang atau 43,2%, Setuju sebanyak 20 orang atau 24,7% Ragu-Ragu 21 orang atau 25,9%., tidak setuju sebanyak 4 orang atau 4,9% dan Sangat Tidak Setuju 1 orang atau 1,2%.

6. Pimpinan anda akrab dengan pegawai-pegawai lain termaksud anda.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 10 orang atau 12,3%, Setuju sebanyak 69 atau 85,2% tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,2% dan Sangat Tidak Setuju 1 orang atau 1,2%

7. Apakah anda akan lebih tenang bekerja di kantor saat anak-anak diawasi pada saat anda tidak berada di rumah

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 12 orang atau 14,8%, Setuju sebanyak 64 atau 79,0% Ragu-Ragu sebesar 1 orang atau 1,2% tidak setuju sebanyak 3 orang atau 3,7% dan Sangat Tidak Setuju 1 orang atau 1,2%

2. Kinerja Pegawai (Y)

Distribusi jawaban responden mengenai variable Kinerja Pegawai dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai (Y) Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros

Item	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	43,2	20	24,7	21	25,9	4	4,9	1	1,2	81	100
2	6	7,4	61	75,3	10	12,3	3	3,7	1	1,2	81	100
3	32	39,5	23	28,4	17	21,0	7	8,6	2	2,5	81	100
4	31	38,3	30	37,0	16	19,8	3	3,7	1	1,2	81	100
5	9	11,1	68	84,0	2	2,5	1	1,2	1	1,2	81	100
6	10	12,3	66	81,5	1	1,2	3	3,7	1	1,2	81	100

Sumber : Data di olah 2020

1. Anda merasa bahwa kualitas pekerjaan anda sudah cukup baik.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 35 orang atau 43,2%, Setuju sebanyak 20 orang atau 24,7% Ragu-Ragu sebanyak 21 orang atau 25,9%, tidak setuju sebanyak 4 orang atau 4,9% dan Sangat Tidak Setuju 1 orang atau 1,2%.

2. Anda merasa bahwa anda jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 6 orang atau 7,4%, Setuju sebanyak 61 orang atau 75,3%, Ragu-

Ragu sebanyak 10 orang atau 12,3%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 3,7% dan Sangat Tidak Setuju 1 orang atau 1,2%.

3. Anda merasa bahwa anda mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 32 orang atau 39,5%, Setuju sebesar 23 atau 28,4 Ragu-Ragu sebanyak 17 orang atau 21,0%, tidak Setuju 7 orang atau 8,6% dan Sangat Tidak Setuju 2 orang atau 2,5%

4. Anda merasa presentase kehadiran anda sudah sangat baik.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 31 orang atau 38,3%, Setuju sebanyak 30 orang atau 37,0% Ragu-Ragu sebanyak 16 orang atau 19,8% Tidak setuju 3 orang atau 3,7% dan Sangat Tidak Setuju 1 orang atau 1,2%.

5. Anda merasa bahwa anda menggunakan waktu dengan efisien,

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 9 orang atau 11,1%, Setuju sebanyak 68 orang atau 84,0%, Ragu-Ragu sebesar 2 orang atau 2,5% Tidak setuju 1 orang atau 1,2% dan Sangat Tidak Setuju 1 orang atau 1,2%.

6. Anda slalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 10 orang atau 12,3%, Setuju sebanyak 66 orang atau 81,5%,

Ragu-Ragu sebesar 1 orang atau 1,2% Tidak setuju 3 orang atau 3,7% dan Sangat Tidak Setuju 1 orang atau 1,2%.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep/gejala kejadian yang di ukur. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid jika r hitung $\geq r$ tabel (pada taraf 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Uji Tabel Validitas

Variabel	Indikator	Koefesien Korelasi R^2	Nilai R Tabel	Keterangan
Stres kerja	X1	0,743	0,220	VALID
	X2	0,619	0,220	VALID
	X3	0,574	0,220	VALID
	X4	0,607	0,2-20	VALID
	X5	0,603	0,220	VALID
	X6	0,524	0,220	VALID
	Y7	0,535	0,220	VALID
Kinerja pegawai	Y1	0,695	0,220	VALID
	Y2	0,427	0,220	VALID
	Y3	0,551	0,220	VALID
	Y4	0,582	0,220	VALID
	Y5	0,417	0,220	VALID
	Y6	0,375	0,220	VALID

Sumber. Hasil Olah Data SPSS 24

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang di gunakan untuk mengukur variabel-variabel yang di gunakan dalam penelitian ini mempunyai koefesien regresi yang lebih besar dari r tabel (r

hitung > r tabel) sehingga semua indicator dan variable pada penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas di gunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat di gunakan lagi dalam penelitian yang sama. Suatu variable di katakan reliable jika memberikan *Cronbach Alpha* lebih besar dari r tabel (*Cronbach Alpha* > 0,220). Hasil pengujian reliabilitas setiap variable dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,690	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,453	Reliabel

Sumber. Hasil Olah Data SPSS 24

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan semua variable mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,220 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variable dari kuesioner adalah reliable yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner handal (dapat dihandalkan).

D. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi adalah analisis tentang hubungan antara dua variable atau lebih, variable bebas dengan satu variable terikat. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear sederhana antara pengaruh Stres kerja (X) dengan Kinerja pegawai (Y). Analisis linear sederhana bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.

Analisis regresi dilakukan dengan bantuan computer program SPSS 24, dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka probabilitas. Jika angka probabilitas hasil analisis $\leq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis (H_a) diterima.

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan Program SPSS 24, maka di peroleh hasil analisis regresi sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil analisis regresi sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1.860	.417		4.458	.000
	Stress Kerja	.559	.107	.507	5.222	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber, Hasil olah SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas dapat di peroleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut.

$$Y=1,860+0.559X$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,860 yang berarti bahwa sekalipun nilai X terjadi perubahan, maka nilai konstanta tetap.
2. Jika variable X (Stres kerja) naik sebesar 1%, maka akan mempengaruhi kenaikan variable Y (Kinerja pegawai) sebesar 0,559..
3. Konstanta sebesar 1,860 artinya jika $X = 0$ maka $Y = 1,860$.

2. Uji T

Pengujian parsial (Uji T) digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variable bebas secara individu dalam menerangkan variable terikat. Hasil analisis Uji T sebagai berikut.

a. Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk uji besarnya pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai digunakan Uji-T atau uji parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 81 orang, sehingga pengujian $df=n-k$ (jumlah responden – jumlah variabel) dan tingkat kepercayaan (tingkat Error) (α) =5% atau 0,05 maka di peroleh $T_{tabel} = 1.66437$ dengan kriteria pengujian.

- 1) Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka suatu hipotesis dapat di terima dan nilai $t_{error} > t_{sig}$, sehingga variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y
- 2) Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka suatu hipotesis di tolak dan nilai $t_{error} < t_{sig}$, Sehingga variabel X tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y

Hasil perhitungan untuk variable X yang menghasilkan T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($5,222 > 1.66437$) dan nilai T_{error} lebih besar dari nilai T_{sig} ($0,05 > 0,000$).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros. Berdasarkan hasil Uji-T, maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Stres Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros di Terima.

3. Analisis Korelasi

Analisis koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana korelasi atau hubungan antara variabel X terhadap variabel Y. berikut ditampilkan interpretasi koefisien korelasi :

Tabel 10. Interpretasi Koefisien Korelasi

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	Rendah
0.00 – 0.199	Sangat rendah

Sumber : J. Supranto 2008

Dari data yang telah di olah maka di peroleh sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Analisis Korelasi

Model Summary^b

Mo del	R	R Squa re	Adjusted R Square	Std. Error of the Estima te	Change Statistics				Durbin- Watson	
					R Square Change	F Chang e	df1	df2		Sig. F Change
1	.507 ^a	.257	.247	.411	.257	27.269	1	79	.000	2.219

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah dari SPSS Statistik

Berdasarkan data di atas bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,507 menunjukkan bahwa terjadi korelasi yang cukup kuat berada diantara (0.60 – 0,799) menunjukkan adanya hubungan antara variabel X terhadap variabel Y yang sangat kuat. Jadi Stres Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros

4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien detrmisasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 24. Dapat diketahui bahwa koefisien determinasi di tentukan dengan melihat nilai (R square) yang diperoleh sebesar 0.257 atau 5,7% yang ditafsirkan bahwa Stres Kerja (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 5,7% terhadap Kinerja Pegawai dan 94,3% dipengaruhi oleh faktor lain selain Stres Kerja. ..

BAB VI

KESIMPLAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Stress yang terjadi dapat berupa stress positif maupun negatif dimana stress itu akan memberikan dampak tersendiri bagi orang yang mengalami stress. Pada dasarnya stress terjadi karna terlalu banyak beban kerja seseorang serta adanya tekanan yang membuat kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros, dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima.

B. Saran

Setelah mengetahui hasil analisis data dari penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan saran yaitu:

1. Agar memperhatikan Stres kerja yang terjadi di perusahaan atau instansi yang ada agar lebih cepat diatasi permasalahan yang ada.
2. Sebaiknya perusahaan tetap memperhatikan faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat stres karyawannya dan tingkat kinerja para karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, suharismi.2012.*prosedur penelitian suatu pendeatan praktek.kakarta:Rineka Cipta*
- As`ad Moh (2013:66). *Psikologi industri*. PT. Rineka Cipta. Edisi ke empat. Jakarta
(2011:48) *ilmu sumber daya manusia*, Psikologi industri cet-4
Yogyakarta: liberity
- Bangun (2012:5) *manajemen sumberdaya manusia*, Jakarta: Erlangga.
Widodo suparno. 2015 *manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta; PUSTAKA BELAJAR
- Hulaifa Gaffar (2012) *skripsi berjudul pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank mandiri (persero) TBK kantor wilayah X Makassar*.
- Handoko, T Hani (2012:192) *manajemen personalia dan sumber daya manusia, BPFE – Yogyakarta*.
- Kadarisman (2012:27),*dalam judul buku manajemen pengembangan sumber daya manusia*.
- Khaerunnisa (2019) *penelitian.pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten maros*.
- Mangkunegara, 2013:2).*manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo,Susilo (2010:147) *manajemen sumber daya manusia, yogyakarta, BPFE – Yogyakarta*.
- Panji Anoraga (2012:109), *psikologi kerja, cet. Ke-4*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- P. Robbins, Stephen, (2011:372) *peril aku organisasi*, - Jakarta : salemba empat

- P. siagan, sondang, (2012:301) *manajemen sumber daya manusia*, cet ke-7, Jakarta :PT.Bumi Aksara.
- Robbins Stephen P. (2011:370) *perilaku organisasi organizational Behavio*, Jakarta : salemba empat.
- Sugiono (2015:610). *Statistic untuk penelitian*. Penerbit Alfabeta Cv. Bandung.
- (2010:231) *metodologi penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung:Alfabeta.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014:147) *pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat anugrah*, jurnal, Denpasar universitas udayana.
- T. Sirait, Justin (2016:129) *memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*, Jakarta : PT. Grasindo