BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai adalah salah satu asset yang sangat penting. Manusia merupakan tenaga kerja bagi suatu kantor yang sering di abaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, kantor hanya menganggap bahwa Pegawai sebagai beban yang harus selalu di tekan untuk mengurangi biaya dalam bekerja. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat karna Pegawai merupakan satu satunya aset yang tidak dapat digandakan dan di ciplak oleh manusia lain karena hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang di ciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pegawai harus selalu dijaga dan di kembangkan sehingga memberikan output yang maksimal bagi suatu Kantor.

Pemberdayaan Pegawai merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga Pegawai dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi kantor. Bagi kantor mengelolah Pegawai yang berjumlah ratusan bahkan ribuan untuk skala Nasional bukan perkara yang mudah, jika di lihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Sehingga di butuhkan keinginan dan keterampilan yang

kuat untuk mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja pegawai. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Melihat perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus berprestasi dalam segala kondisi .

Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup pegawai yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam kantor sangat tidak mungkin untuk tekanan stres artinya muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Stres dalam hal ini mempunyai dampak yang positif dan dampak negative. Reaksi pertahanan penyebab stres berdampak pada bagian tubuh tanggapan ini menunjukkan dan menyesuaikan menghadapi penyebab stres dengan melewati tiga *fase* berbeda yang pertama disebut sinyal (*alarm*) tingkat ini normal dari

ketahanan seseorang. Kedua *fase* perlawanan dimana seseoranng mengalami keletihan, ketakutan dan ketegangan dimana tingkat ketahanan naik diatas normal dan *fase* yang ketiga yaitu keletihan penuruan kesehatan mengakibatkan perubahan di dalam fungsi sistem kekebalan. Proses berlangsung secara bertahap dan akan mengakibatkan dalam kondisi yang berbahaya.

Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatkannya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karier yang baik. Perkenalkan sebagai *eustress* (dari kata yunani *eu* yang berarti baik, seperti dalam kata *euphornia*) adalah merangsang dalam pengertian positif, *eustress* pun perlu dalam hidup.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. Dalam jangka panjang karyawan tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan karyawan sakit bahkan mengundurkan diri (*turnover*). Beberapa peneliti mengemukakan bahwa stres menghubungkan kepuasan kerja dengankeseluruhan kinerja karyawan. Karena organisasi lebih menuntut hasil kinerja yang baik

dan maksimal. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal daripada karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Sehingga apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka merasa senang setiap melakukan tugas-tugas yang diterima.

Tekanan kerja merupakan kondisi psikologis sebagai hasil persepsi karyawan terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerjanya dimana interaksi tersebut menimbulkan gangguan. Fisiologis dan psikologis sebagai akibat ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapinya. Stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan di samping itu stres yang terlalu berat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidak nyamanan fisik.

Kenyataan yang menunjukkan bahwa dewasa ini perkembangan yang semakin pesat di seluruh aspek kehidupan. Tingginya biaya hidup, semakin beratnya persaingan serta tuntutan hidup yang semakin meningkat dapat mengakibatkan tekanan kerja. Tekanan merupakan hasil dari interaksi antara tugas pekerjaan dengan individu-individu yang melaksanakan pekerjaan itu. Tekanan dalam hal ini adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Apakah ketegangan itu bersifat positif atau negatif tergantung pada tingkat toleransi individu yang bersangkutan. Orang memberikan reaksi yang berbeda terhadap situasi yang dari luar nampaknya menyebabkan tuntutan fisik dan psikologis yang sama.

Beberapa individu menanggapi secara positif sebagai motivasi dan tanggung jawab yang ditingkatkan untuk menyelesaikan tuga-tugas pekerjaan. Individu lain menanggapi negatif, malahan mencari jalan keluar lain seperti alkoholik dan menggunakan obat-obat yang salah. Sehingga sangat diperlukan pelatihan khusus bagi perusahaan berupaya mengadakan program untuk menangani pekerjaan yang menyebabkan tekanan. Masalah-masalah tentang tekanan kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian tekanan yang terjadi dilingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya.

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of perforrmance*. Orang yang *level performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya. Orang yang levelnya tidak mencapai standar adalah orang yang kurang produktif atau *performance* rendah.Organisasi dalam suatu lembaga yang efektif serta efisien memiliki berbagai

dimensi untuk mendukung kinerja operasional diantaranya sumber daya manusia yang dimiliki. . Faktor sumber daya manusia ini merupakan suatu hal yang utama dalam organisasi suatu lembaga. Sebagaimana yang diungkapkanbahwa sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan kejayaan atau kegagalan dalam persaingan. Dalam suatu organisasi, pasti memiliki struktur oganisasi yang dapat mendukung operasional organisasi. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi salah satunya adalah kinerja yang dimiliki sumber daya manusia.

Setiap lembaga mengharapkan pegawainya memiliki motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. untuk mencapai kinerja tingkat tinggi, seorang karyawan harus mau melakukan pekerjaan dengan baik (motivasi),harus mampu melakukan pekerjaan secara efektif (kemampuan), dan harus mempunyai materi,sumber daya, perlengkapan, dan informasi untuk melakukan pekerjaan tersebut (lingkungan). Sehingga usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah memotivasi pegawai dengan upaya-upaya yang membangun serta bernilai tambah. Setiap pegawai diharapkan dapat memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung jalannya kegiatan dalam suatu organisasi.

Stres yang ditimbulkan dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan.stres mempunyai dampak positif dan

negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun.

Rangsangan yang terlalu kecil, tuntutan dan tantangan yang terlampau sedikit dapat menyebakankebosanan, frustasi, dan perasaan bahwa kita tidak sedang menggunakan kemampuan-kemampuan kita secara penuh.Lembaga Kementerian Pariwisata RI adalah lembaga yang berada di bawah danbertanggung jawab kepada Presiden. Kementerian Pariwisata RI mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepariwisataan untuk membantu. Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Sehingga struktur yang berada di bawahnya membantu melaksanakan tugas untuk mendukung operasional lembaga.

Dari berbagai permasalahan yang ada, tekanan kerja *(stress)* dan pengembangan karir adalah diantara faktor-faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan suatu perusahaan. Stres kerja yang dialami karyawan boleh jadi disebabkan beban kerja yang terlalu berat dengan waktu yang pendek, atau karena tugas rangkap yang disandang karyawan sehinga mereka merasa

kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terlebih-lebih mereka sering mendapat tugas tambahan yang menyita waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena itu tidak jarang seorang karyawan perusahaan atau organisasi bersikap malas, murung, kurang gairah dalam bekerja, tertekan atau stres dan bahkan mengakhiri pekerjaannya dengan cara *resign* atau minta berhenti kerja.

(Hotiana & Febriansyah, 2018) Stres yang ditimbulkan dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun.

Rangsangan yang terlalu kecil, tuntutan dan tantangan yang terlampau sedikit dapat menyebakan kebosanan, frustasi, dan perasaan bahwa kita tidak sedang menggunakan kemampuan – kemampuan kita secara penuh. stres adalah suatukeadaan seseorang, dimana kondisi fisik dan psikisnya terkena gangguan baik daridalam dirinya mapun dari luar dirinyasehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku

tidak biasa (yang dikatergorikan menyimpang) baik fisik,sosial maupun psikis.

Menurut (Azteria & Hendarti, 2020) mengatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi piskologis, dan perilaku.

Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. stres kerja merupakan respon adaktip, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menamatkan tuntutan fisik dan pisikologis yang berlebihan terhadap seseorang.

Kinerja merupakan gambaran mengenai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan dan mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan daan seberapa banyak kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Bisa disebut juga sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekrjaan yang

diberikan perusahaan yang merupakan perwujudan dari kemampuan yang dimiliki.

Hasil kerja yang dicapai dapat berupa kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Banyak manfaat yang didapatkan dari penilaian kinerja, salah satunya adalah membantu organisasi untuk membuat keputusan bagaimana memperlakukan karyawannya dalam hal jabatan yang diberikan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, dan pemutusan hubungan kerja.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Pinrang ?
2. Apakah tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Pinrang ?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Pinrang.
2. Untuk mengetahui apakah tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Pinrang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Manfaat Ilmiah

   Sebagai referensi atau masukan bagi peneliti lain yang mempunyaipermasalahan yang sama.

2. Manfaat Praktis

   Sebagai bahan informasi bagi Kantor Samsat Kabupaten Pinrang dan bagi fakultas Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang ingin mengkaji masalah yang sama, serta dimaksudkan untuk melengkapi literatur dan memberikan masukan.

3. Manfaat Penulis

   Bagi pihak penulis, penelitian ini memberi pengetahuan langsung mengenaipengaruh stress kerja dan tekanan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian SDM

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa SDM maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat mengahasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek Sumber Daya Manusia dari Manajemen Kerja. Tidak ada definisi yang sama tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, 3 (tiga) definisi sebagai perbandingan dapat dikemukakan sebagai berikut :

a. Menurut Amstrong (2005:20) bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi.

b. Menurut Kenooy (2004:53) suatu metode memaksimalkan hasil darisumber daya tenaga kerja dengan mengintergrasikan MSDM ke dalam strategi bisnis.

c. Menurut Storey (2005) pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenagakerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif, melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah melihat uraian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terlihat bahwa MSDM memiliki 3 aspek utama. Hal tersebu meliputi :

a. Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial adalah adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap sumber daya manusia lain. Dalam hal ini direktur, kepala bagian, atau suvervisor adalah orang-orang yang mempunyai posisi manajerial yang menjalankan fungsi-fungsi dari manajemen yang merupakan suatu proses kegiatan yang di dalamnya terdiri atas proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pegawai pada suatu organisasi/ kantor dalam rangka mencapai tujuan organisasi/ kantor secara efektif dan efesien. Kelima fungsi ini merupakan suatu sistem yang saling berkaitan dan

berlangsung secara terus-menerus. Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Perencanaan yaitu usaha memikirkan dan menetapkan sebelumnya tentang apa yang akan di tetapkan guna mengurus suatu hasil yang diinginkan. Jadi, jelaslah disini bahwa betapa besarnya peranan perencanaan dalam manajemen. Lebih jauh lagi, manajemen Sumber Daya Manusia akan membantu pencapaian tujuan organisasi karena dengan adanya perencanaan sumber daya manusia akan melancarkan aktivitas organisasi/ kantor efektif dan efesien.
2) Pengorganisasian yaitu rangkaian usaha pengelompokan kegiatan-kegiatan yang di wadahkan dalam unit kerja untuk melaksanakan rencana dan menetapkan hubungan antar unit kerja secara horisontal dan vertikal. Perlu diingat bahwa dalam fungsi ini, orang-orang ditetapkan dalam setiap unit tertentu adalah mereka yang mempunyai kemampuan pada bidang tersebut agar tugas diberikan dapat tercapai seperti perencanaan yang
3) telah ditetapkan sebelumnya.Penyusunan adalah fungsi manajemen berupa penyusunan sumber daya manusia pada suatu organisasi, dimulai dari perekrutan tenaga kerja, pengembangan sampai pada usaha agar setiap

pegawai memberi daya guna maksimal bagi organisasi. Jadi, fungsi penyusunan ini adalah suatu usaha untuk mengisi, memilih, dan menyusun sumber daya manusia dalam struktur yang telah di bentuk pada tahap pengorganisasian.

4) Pengarahan yaitu fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan, saran, perintah, dan pengarahan kepada sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya masing-masing agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan terarah pada tujuan yang telah di tetapkan.
5) Pengawasan yaitu rangkaian usaha pengawasan baik secara langsung terhadap seluruh pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar setiap pekerjaan berlangsung sesuai dengan rencana, dalam arti jika terjadi penyimpangan segera diambil langkah-langkah konkret. Berdasarkan langkah-langkah tersebut, pihak manajemen dapat diartikan suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan melalui penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk saling bekerja sama dan berinteraksi antara satu dengan yang lain. Hal ini membuktikan manajemen tidak akan terlaksana tanpa adanya sumber daya manusia.

b. Fungsi Operasional

Fungsi operasional adalah fungsi yang tidak memiliki wewenang perintah melainkan hanya menerima tugas dan menjalankan dibawah pengawasan fungsi manajerial. Fungsi-fungsi tersebut masing-masing telah dijalankan tentang fungsi-fungsi tersebut masing-masing telah dijelaskan, selanjutnya akan diuraikan tentang fungsi kedua dari manajemen sumber daya manusia tersebut meliputi :

1) Fungsi Pengadaan (*procurement)* yaitu fungsi untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan oleh organisasi/kantor. Yang terpenting disini adalah kualitas sumber daya manusia yang diterima sesuai dengan kebutuhan akan tugas hendak dilakukan.
2) Fungsi Pengembangan (*development function)* adalah suatu fungsi yang berusaha untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang sudah diterima. Hal ini perlu diperhatikan mengingat tidak semua sumber daya manusia yang sudahditerima. Hal ini perlu diperhatikan mengigat tidak semua sumber daya manusia yang diterima organisasi/kantor, sekaligus terampil untuk menyelesaikan tugas serta memiliki disiplin kerja sebagaimana yang diharapkan. Perubahan teknologi dan lingkungan organisasi merupakan aspek

penting yang menuntut pemimpin agar mengembangkan kemampuannya secara terus-menerus, khususnya dalam bidang manajemen.

3) Pemberian balas jasa (*conpensation function*) adalah usaha untuk menghargai usaha pegawai terutama secara nyata menunjukkan hasil keringat yang baik berdasarkan penelitian yang objektif. Pemberian balas jasa yang tidak adil atau tidak merata akan menyebabkan rendahnya motivasi bagi pegawai yang pada akhirnya menyebabkan turunnya kinerja disebabkan mereka kurang diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga menjadi malas dan tidak rela menyumbangkan segala potensi yang dimilikinya secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.
4) Fungsi Interaksi (*interaction function*) adalah usaha untuk menyelaraskan antara tujuan organisasi/kantor dengan tujuan individu maupuk kelompok yang ada dalam organisasi. Pentingnya fungsi ini mengingat motivasi setiap individu untuk bergabung dalam organisasi/kantor dengan tujuan individu atau kelompok yang ada dalam organisasi/kantor bervariasi sehingga perlu untuk diselaraskan. Bila dijalankan dengan baik, fungsi ini

dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai.

5) Fungsi Pemeliharaan (*maintenance function*), yaitu usaha untuk sedapat mungkin memperbaiki kondisi-kondisi kerja sehubungan dengan kelima fungsi operasional dalam Manajemen SumberDaya Manusia.
6) Fungsi Separasi (*separation function*) merupakan fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia yang terakhir. Jika fungsi pertama adalah pegadaan pekerjaan, fungsi ini adalah sebaliknya yaitu menyangkut pada fungsi pemberhentian atau memberi *penion* kepada pekerja yang sudah ada demi mempertahankan kinerja organisasi/kantor. Berkaitan dengan uraian diatas, baik fungsi manajerial maupun fungsi operasional menunjukkan bahwa keduanya merupakan suatu sistem yang tidak dapat terpisahkan. Kedua sistem ini harus dapat dijalankan dan dikembangkan secara selaras agar tujuan organisasi dapat di capai secara efektif dan efesien.

3. Pengertian Stres Kerja

(Hasibuan, 2010) stres kerja adalah kondisi ketegantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi

nervous dan merasakan kekawatiran kronis. Stres kerja akan muncul Jika ada kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan kebutuhannya dari lingkungan. Stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandangan, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon, stres sebagai stimulusrespon.

Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitiberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan taggapan terhadap stres. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan denganresponden individu.Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karna tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadigejala yang paling penting di amati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efesien di dalam

pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu.

Selain itu, sebagai hasil adanya stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, baik kelompok eksekutif (*white collar workers)* maupun kelompok pekerja biasa. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stress kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

4. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat adanya tekanan (*stressor*) ditempat kerja, *stressor* tersebut yaitu :

a. *Stressor* Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor
b. *Stressor* Individu berupa konflik peranan, ketaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.

c. *Stressor* Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekansejawat, bawahan dan atasan.

d. *Stressor* Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

5. Indikator Stres Kerja

Indikator dari stres kerja yaitu :

a. Stres karena peran

Stres karena peran antara lain ketidakjelasan peran. Tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

b. Faktor interpersonal

Faktor interpersonal meliputi kerjasama antar teman, hubungan dengan pimpinan.

c. Perkembangan karir

Pengembangan karir meliputi, promosi kejabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi kejabatan yang lebih tinggi dari jabatannya serta keamanan pekerjaannya.

d. Struktur organisasi

Struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang,

ketidakterlibatan dalam membuat keputusan. Stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman merosotnya efesiensi dan produktivitas, konsumsi alkohol yang berlebihan dan sebagainya. Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk.

6. Pengertian Tekanan Kerja

(N Hidayati, 2016) tekanan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu respon yang dibawa oleh berbagai peristiwa eksternal dan dapat berbentuk pengalaman negatif. Juga mengartikan tekanan kerja sebagai tanggapan atau respon yang tidak spesifik dari fisik manusia terhadap tuntutan *(demand)* yang timbul. Dalam kehidupan tekanan kerja adalah suatu hal yang tidak dapat dihindari. Manusia dalam hidupnya mempunyai banyak kebutuhan namun dalam pemenuhannya kendala dan rintangan akan selalu menyertainya. Hal inilah yang merupakan pangkal terjadinya stres. Ada tiga klasifikasi penyebab tekanan kerja yaitu :

a. *Organizational stressor,* yang secara lansung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara lansung dengan pekerjaan.
b. *Life events,* yang tidak dipengaruhi oleh aspek organisasi tetapi lebih didominasi dari peristiwa kehidupan individu.
c. *Individual stressor,* terkait dengan karakteristik yang dimiliki masing-masing individu dalam memandang lingkungannya.

Tekanan kerja menggambarkan tekanan yang timbul dari keadaan stres psikologi didalam lingkungan kerja yang dapat berupa reaksi emosional yang bersifat negatif terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, tekanan kerja yang tinggi dapat menimbulkan frustasi dan kegelisahan dalam bekerja. Penurunan tekanan kerja diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai.

7. Faktor-faktor Tekanan Kerja

Berikut faktor-faktor yang menyebabkan seseorang mengalami tekanan yaitu :

a. Waktu yang mendesak
b. Gaji / upah yang tidak sesuai
c. Tuntutan fisik
d. Konflik kerja

8. Indikator-indikator tekanan kerja

indikator yang digunakan untuk mengukur tekanan kerja dalam penelitian ini. Ukuran-ukuran tersebut diantaranya adalah :

a. Waktu yang mendesak

Merupakan kemauan dan gairah untuk bekerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam keadaan waktu yang mendesak. Karyawan pun dituntut untuk dapat mengatur jam kerja dan waktu istirahat. Agar dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal dan tepat waktu.

b. gaji/upah yang tidak sesuai

Merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.

c. Tuntutan fisik

Merupakan kemampuan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan kareakteristik serupa.

d. Konflik kerja

Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan

pribadi, atau struktur organisasi. Konflik kerja ini dibedakan menjadi konflik dalam diri individu. Konflik antar individu.

9. Pengertian Kinerja

(SRI NASTUTION, 2019) Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur Karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Beberapa pakar memandangnya sebagai suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai Perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

kinerja adalah suatu konstruk multi dimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi. Penilaian Kinerja, penilaian kinerja *(performanceappraisal)* merupakan faktor kunci pengembangan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Adanya penilaian kinerja, perusahaan akan

mengetahui mana karyawan yang berkualitas dan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan mana karyawan yang akan menghambat pertumbuhan perusahaan.

pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan, sehingga dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan diwaktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

penilaian kinerja terdiri dari tiga (3) kriteria, yaitu :

a. Penilaian berdasarkan hasil, yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
b. Penilaian berdasarkan perilaku, yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
c. Penilaian berdasarkan judgement, yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, intregitas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

10. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (work effort) dan dukungan organisasi.

kinerja dipengaruhi oleh tiga (3) faktor, yaitu :

a. Faktor individual yang terdiri dari :
    1) Kemampuan dan keahlian
    2) Latar belakang
    3) Demografi
b. Faktor psikologis yang terdiri dari :
    1) Persepsi
    2) Attitude
    3) Personality
    4) Pembelajaran
    5) Motivasi
c. Faktor organisasi yang terdiri dari:
    1) Sumber daya
    2) Kepemimpinan
    3) Penghargaan
    4) Struktur
    5) Job design

11. Indikator Kinerja

Indikator kinerja pegawai merupakan aspek-aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja. Indikator kinerja pegawai terdapat empat dimensi untuk mengukur kinerja pada level individu/pegawai,yaitu:

a. pekerjaan yang dihasilkan.
b. Tanggung jawab.
c. Kerja sama

Standar pengukuran pretasi kerja yang dikemukakan adalah :

a. Kuantitas kerja.
b. Kualitas kerja.
c. Pengetahuan tentang pekerjaan.
d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
e. Keputusan yang diambil.
f. Perencanaan kerja.
g. Daerah organisasi kerja.

terdapat sebelas indikator kinerja pegawai yaitu :

a. Cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.
b. Kualitas kerja.
c. Kualitas layanan.
d. Nilai pekerjaan.
e. Keterampilan interpersonal.

f. Keinginan untuk sukses.

g. Keterbukaan.

h. Kreativitas.

i. Keterampilan berkomunikasi.

j. Inisiatif.

k. Memiliki perencanaan.

Menyimak uraian yang telah dikemukan di atas, pelaksanaan kinerja pegawai dapat terwujud dengan optimal, apabila didukung oleh kepemimpinan yang berjalan sesuai fungsinya, disiplin yang tertanam dalam diri pegawai untuk taat terhadap segala peraturan organisasi dan adanya lingkungan kerja yang nyaman.

12. Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja

Stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat suatu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisikologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres kerja dikonseptualisasikan dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon, stres sebagai stimulus-respon.

Stressebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitiberatkan pada lingkungan.Definisi stimulus memandang

stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu Stres sebagai tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi, dan peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi dan fisik seseorang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Hubungan stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model streskinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum Yerkes Pedson (Mas'ud,2002:20). Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung akan menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik karena suatu rangsangan sehat yang mendorong karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Sehingga stres kerja dapat berpengaruh positif serta dapat pula berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

13. Hubungan antara Tekanan Kerja dengan Kinerja

Sebelum berdampak positif, yaitu dapat memacu karyawan untuk berprestasi, disisi lain tekanan juga berdampak negatif, baik bagi individu yang terkena tekanan maupun bagi organisasinya. Adanya tekanan kerja tidak dengan sendirinya menyiarkan kinerja yang lebih rendah. Bukti menunjukan bahwa tekanan dapat berpengaruh secara positif atau negatif bagi kinerja karyawan. Bagi banyak orang tingkat tekanan yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dengan meningkatkan kewaspadaan, kemampuan bereaksi, tetapi jika tingkat tekanannya tinggi atau bahkan tingkat sedang namun berkepanjangan, akhir-akhirnya kinerja akan merosot.

B. Penelitian Terdahulu

Mutmainnah (2017). “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Di Kabupaten Pinrang”. Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfaria Trijaya (Alfamart) di Kabupaten Pinrang, maka terdapat beberapa kesimpulan berupa : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres

kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Vira Sani Putri (2020). “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lestari Busana Anggun MahkotaDi Bagian Produksi)”. Penelitian ini melakukan studi mengenai stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota di Bagian Produksi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat stres kerja karyawan, tingkat kinerja karyawan, dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Data pada penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 224 karyawan PT Lestari Busana Anggun Mahkota di Bagian Produksi.

Siti Komara (2020). “Tekanan Pekerjaan Berdampak Pada Motivasi Dan Kinerja Karyawan”. Berdasarkan hasil penelitian ini, nilai acuan dalam uji validitas yaitu nilai koefisien korelasi yang mendapat nilai lebih besar dari nilai r tabel 0,294. Nilai r tabel dapat dilihat berdasarkan jumlah sampel yaitu df = n-2 (df = 45-2 =43). Sedangkan untuk uji reliabititas suatu variabel dikatakan reliabel ketika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Hasil uji validitas bahwa hasil r hitung > r tabel yang berarti pernyataan tersebut valid dan tidak ada yang gugur.

Nadia Antonita Christy (2017). “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *The Influence of Job Stress on*

Employees Job Performance". Berdasarkan hasil olah data pada tabel 5, tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian produksi di PT Catur Kartika Jaya berada pada kategori yang tinggi. Untuk dimensi pengembangan karir dan hubungan kerja, walaupun berada dalam kategori tinggi namun bersifat negatif.

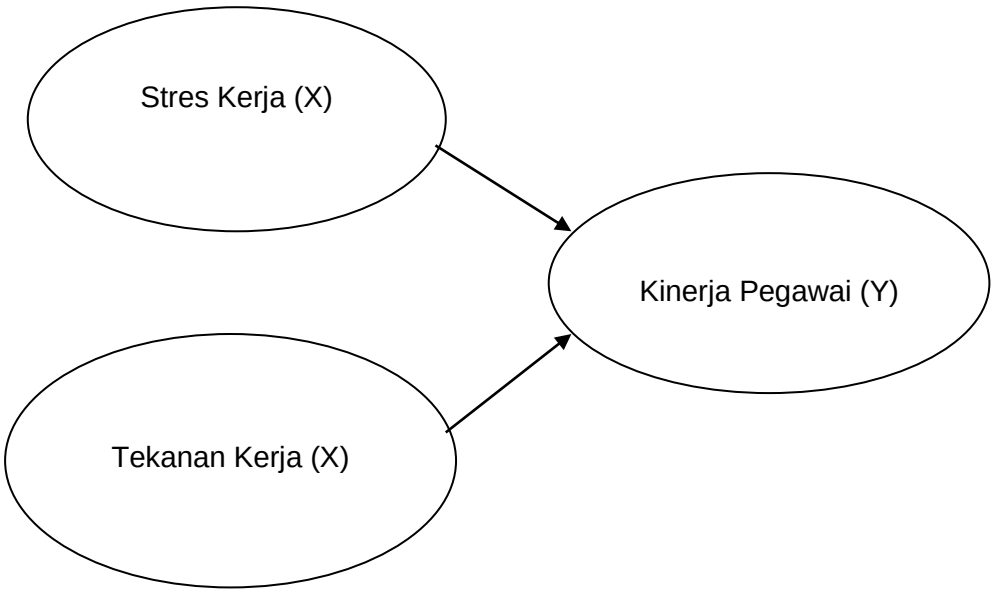
M. Tahir (2018). "Pengaruh Tekanan Kerja (Stres) Dan Pengembagan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sinar Pandawa Medan". Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SinarPandawa Medan. Demikian juga halnya dengan aspek pengembangan karier dimana secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar pandawa Medan. Sedangkan analisis secara simultan, stres kerja dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Pandawa Medan.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian. Adapun kerangka pikir dari penelitian ini adalah :

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan dari suatu penelitian (Basuki, 2019) Hipotesis dapat terbukti atau tidak terbukti setelah didukung oleh fakta-fakta dari hasil penelitian lapangan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Stres Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor samsat kabupaten pinrang.
2. Tekanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor samsat kabupaten pinrang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai berikut : “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian untuk tugas akhir ini dilaksanakan di Kantor Samsat Kabupaten Pinrang, penelitian ini dilakukan kurang lebih dua bulan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Samsat Kabupaten Pinrang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2015) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* . Sampel penelitian ini adalah pegawai Kantor Samsat Kabupaten Pinrang.

D. Definisi Operasional

adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua mengatakan bahwa stres terbagi dua, yaitu *Eustress* (stres yang dapat merangsang kinerja seseorang dan secara positif dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik) dan *distress* (stres yang menghasilkan efek negatif pada kesehatan dan kinerja karyawan).

Stres kerja yang dialami seseorang menurut (Azteria & Hendarti, 2020; Islamiati et al., 2021; Winasis & Riyanto, 2020)disebabkan karena tugas yang terlalu banyak sehingga dapat menimbulkan stres bila kuantitas tas tidak seimbang dengan

kemampuan yang dimiliki karyawan, *supervisor* yang tidak terampil, batas waktu yang terlalu singkat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak dipercaya dalam melakukan suatu tanggung jawab, ambiguitas peran, berbedanya nilai individu dengan perusahaan, frustrasi, perubahan dalam jenis pekerjaan yangdilakukan dan adanya konflik dalam peranyang dijalankan.

Maka dari itu stres kerjadapat dikurangi dengan menggunakan manajemen waktu yang ketat, rileks, banyak beristirahat, santai, belajar untuk mendengarkan, memperbaiki lingkungan, tidak memusingkan hal kecil, banyak tidur, mendapatkan bimbingan, berteman dengan orang-orang optimis, kenali stressor, kendalikan apa yang dipikirkan.

E. Jenis Dan sumber data

Jenis Data guna mendukung penelitian Pengaruh Stres Kerja dan Tekanan Kerja Terhadap Pegawai Samsat Kabupaten Pinrang, maka penulis menggunakan Data kuantitatif merupakan data berupa angka–angka seperti jumlah karyawan dan data–data lainnya yang menunjang penelitian. Data dikumpulkan dengan batuan instrument kusioner dan hasil analisis data statistik yang diperoleh pada beberapa karyawan dan diisi dari Kantor Samsat Kabupaten Pinrang.Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer

   Data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu denga cara observasi dan kusioner yang diberikan pada karyawan.

2. Data sekunder

   Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen–dokumen yang ada di instansi tersebut. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas seluruh karyawan.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukakn sebagai berikut :

1. Angket (kuesioner), yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna.
2. Pengamatan (observation), yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke obyek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

G. Metode Analisis Data

Untuk mendapatkan penelitian hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan

software SPSS (*Statistical package for social science*). Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif

   Menurut (Kusnadi & Mutoharoh, 2016)analisis deskriptif adalah analisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau digeneralisasi yang meliputi analisis mengenai karakteristik yang terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir dan lama bekerja.

2. Uji kualitas data

   Uji kualitas data dilakukan mengetahui apakah instrument yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menetukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrument penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan dan keandalan. Uji coba instrument dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan realibilitas instrument sehingga dapat diketahui berpengaruh tidaknya stres kerja dan tekanan kerja terhadap kinerja pegawai kantor samsat kabupaten pinrang.

   a. Uji validitas

      Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan

data dari variabel yang diteliti. Model pengujian menggunakan pendekatan korelasi *item-total* dikoreksi (*correct item total correlation*) untuk menguji valoiditas internal setiap item pertanyaan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala.

Untuk menentukan apakah sebuah *item* digunakan valid atau tidak maka para ahli menetapkan patokan besaran koefisien korelasi *irem total* dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah *item.* Artinya sama atau lebih besar dari 0,25 atau 0,30 mengidentifikasi item tersebut memiliki validitas yang memadai, (Lailatussaadah, 2017)

b. Uji relibilitas

Sedangkan uji realibilitas adalah suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah dianggap baik. Suatu kuesioner dikatakan *realible* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *realible* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0,060.

3. Uji hipotesis

   a. Analisis regresi linier berganda

      Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X1) dan tekanan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). rumus regresi yang digunakan menurut (Mussardo, 2019)adalah:

      $Y=a+b_1 X+_1+b_2 X_2$. Dalam hal ini adalah:

      a = konstanta

      X_1 = stres kerja

      X_2 = tekanan kerja

      Y = kinerja

      b_1 b_2 = koefisien regresi persial untuk X_1 danX_2

   b. Uji determinan R square

      Uji ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu.

   c. Uji statistic persial (Uji *t*)

      Uji *t* (*one sample test*) dimana tujuannya adalah untuk mengetahui variabel yang di hipotesiskan Ridwan dan

Sunarto (2007). Pengujian secara pesrsial ini dilakukan ndengan cara membandingkan antara tingkat signifikan *t* dari hasil pengujian dengan nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini. Cara pengujian persial terhadap variabel indipenden dan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Jika nilai signifikan *t* dari hasilmasing-masing variable yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikanyang dipergunakan yaitu sebesar 5% (0,05), maka secara persial variabel indipenden berpengaruh terhadap variabel dependen.
2) Jika nilai signifikan *t* dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 5% (0,05) maka secara persial varibel indipenden tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM INSTANSI

A. Sejarah Berdirinya Kantor Samsat

Kantor bersama samsat kabupaten pinrang dibangun pada tahun 1996 dan diresmikan oleh gubernur kepala daerah tingkat – 1 sulawesi-selatan (H.Z.B. PALAGUNA) pada tanggal, 16 september 1997. Sistem administrasi manunggal satu atap (SAMSAT) adalah lembaga pelayanan masyarakat yang merupakan kerjasama secara terpadu antara dinas kepolisian, dinas pendapatan provinsi, dan PT jasa raharja (persero) dalam satu atap atau kantor pelayanan. Pelayanan meliputi penrbitan STNK (surat tanda nomor kendaraan) yang berkaitan dengan pemasukan uang ke kas negara, antara lain melalui pajak kendaraan bermotor, dan sumbangan wajib dana kecelakaan lalu lintas jalan (SWDKLJJ). Berikut nama instansi yang ada dalam kantor bersama samsat pinrang beserta fungsinya :

1. Kepolisian Dalam hal ini kepolisian memiliki fungsi dalam menerbitkan STNK
2. Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sul-Sel Dalam hal ini badan pendaptan provinsi memiliki fungsi dalam menetapkan besarnya pajak kendaraan bermotor (PKB) dan bea balik nama kendaraan bermotor (BBN-KB).

3. PT. Jasa Raharja Dalam hal ini pt. jasa raharja memiliki fungsi dalam mengelolah sumbangan wajib dana kecelakaan lalu lintas jalan (SWDKLLJ). 40 40

B. Visi dan Misi

1. Visi

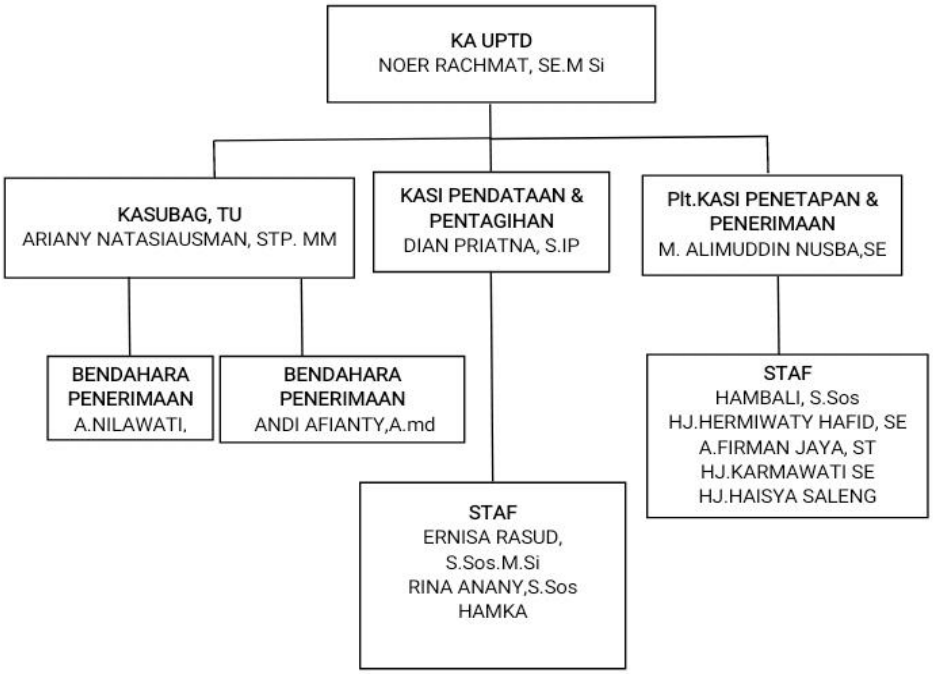
   "Terwujudnya pelayanan prima dalam pengurusan administrasi dan regident kendaraan bermotor melalui keterpaduan pelayanan Polri, Pemda, dan PT Jasa Raharja pada UPTD Samsat Pinrang"

2. Misi

   a. Memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi etika profesi.
   b. Melaksanakan proses administrasi kendaraan bermotor secara tepat dan cepat.
   c. Mewujudkan aparat pelaksana samsat yang bersih, jujur, cakap, dan bertanggung jawab serta professional.
   d. Meningkatkan kesadaran masyarakat dalam membayar pajak.
   e. Penataan arsip kendaraan yang tertib untuk memudahkan identifikasi dan keamanan dokumen.

C. Struktur Organisasi

Gambar 3.1



D. Job Description

Job descreation merupakan uraian mengenai tugas dan fungsi pokok jabatan yang terdapat dalam struktur organisasi, dalam uraian jabatan yang penulis uraikan dalam skripsi ini tidaklah diuraikan secara keseluruhan sebagaimana jabatan yang terdapat dalam struktur organisasi, hanya jabatan tertentu saja.dikarnakan data pihak instansi beluml engkap atas perubahan system tahun lalu. Adapun uraian jabatan dikantor bersama samsat kabupaten pinrang yaitu :

1. Kepala UPT
    a. kepala UPT mempunyai tugas membantu kepala badan dalam melaksanakan pelayanan teknis penunjang penerimaan dan pemungutan pajak daerah dan retribusi daerah.
    b. Kepala UPT dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai fungsi :
        1) Perencanaan pelayanan teknis penunjang penerimaan dan pemungutan pajak daerah retribusi daerah.
        2) Pelaksanaan pelayanan teknis penunjang penerimaan dan pemungutan pajak daerah dan retribusi daerah.
        3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelayanan teknis penunjang penerimaan dan pungutan pajak daerah dan retribusi daerah.
        4) Pelaksanaan UPT; dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala badan terkait tugas dan fungsinya.
2. Kepala Subbagian Tata Usaha
    a. Sub bagian tata usaha dipimpin oleh kepala sub bagian yang mempunyai tugas membantu kepala UPT dalam mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, dan keuangan dalam lingkungan UPT.

b. Kepala Seksi

1) Seksi pendapatan dan penerimaan dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala UPT dalam melakukan pelayanan teknis penunjang penetapan dan penerimaan pajak daerah dan retribusi daerah.
2) Seksi pendapatan dan penagihan dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala UPT dalam melakukan pelayanan teknis penunjang pendataan dan penagihan pajak daerah dan retribusi daerah

c. Jabatan Fungsional

1) Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (1) huruf e, adalah jabatan fungsional yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2) Pelaksanaan jabatan fungsional pada UPT dilaksanakan berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan formasi, serta sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan hasil penelitian yang telah dilaksanakan beserta pembahasan. Hasil penelitian meliputi deskripsi tempat penelitian, deskriptif data.

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

   Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer diambil melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan tekanan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor samsat kabupaten pinrang. Responden dalam penelitian ini adalah dari sampel pegawai pada Kantor samsat kabupaten pinrang.

   Priode penyebaran kuesioner dimulai pada tanggal 25 November 2021 sampai dengan 25 Desember 2021, dengan total kuesioner yang disebar sebanyak 30 kuesioner.

a. Deskriptif responden menurut jenis kelamin

Table 5.1

Profil berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	15	50 %
2	Perempuan	15	50 %
Jumlah		30	100 %

Sumber: Data primer dioleh, 2022

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui bahwa responden penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 15 orang atau (50%). Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau (50%).

b. Deskriptif responden berdasarkan umur

Tabel 5.2

Profil berdasarkan umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	21 – 25 Tahun	7	23,3 %
2	26 – 30 Tahun	3	10 %
3	31 – 35 Tahun	7	23,3 %
4	36 – 40 Tahun	10	33,3 %
5	> 45 Tahun	3	10 %
Jumlah		30	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan table 5.2 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan umur 36 – 40 tahun merupakan responden terbanyak yaitu 10 orang atau (33,3 %) karna umur pegawai dalam hal ini adalah Responden yang sudah lama bekerja dan dianggap berpengalaman dalam bekerja , responden berumur 21 – 25 tahun sebanyak 7 orang atau (23,3%) dikarenakan dalam merekrut karyawan baru dengan umur tersebut dapat meningkatkan kinerja untuk kedepannya, responden berumur 31 – 35 tahun sebanyak 7 orang atau (23,3%) juga akan meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang ketika pegawai yang berumur telah pensiun. Dan paling sedikit responden merupakan umur 26 – 30 sebanyak 3 orang karna pada kantor Samsat Kabupaten atau (10%) dan >45 tahun sebanyak 3 orang atau (10%) karna pegawai yang berumur sebagian besar telah pensiun. Berdasarkan umur responden tersebut memberikan gambaran bahwa umur responden di kantor Samsat Kabupaten Pinrang dalam kategori produktif, sehingga sangat dimungkinkan untuk meningkatnya kinerjanya di masa yang akan datang sehingga ketika adanya pengangkatan tenaga Honorer dapat ditempatkan di Kantor Samsat Kabupaten Pinrang karna syarat Usia itu 18-35 tahun.

c. Deskriptif responden berdasarkan pekerjaan

Tabel 5.3

Profil berdasarkan jabatan

No	Jabatan	Frekuensi	Presentase
1	HONORER	20	66,6 %
2	PNS	5	16,6%
3	POLISI	5	16,6 %
Jumlah		30	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.3 di atas diketahui bahwa responden bekerja sebagai honorer merupakan responden terbanyak yaitu 20 orang atau (66,6%) dikarenakan masih banyak pegawai honorer dalam kantor Samsat Kabupaten Pinrang yang belum terangkat menjadi PNS, responden bekerja sebagai PNS sebanyak 5 orang atau (16,6%) karna hanya sedikit yang sudah lulus dan mendapat kesempatan untuk menjadi PNS, responden bekerja sebagai polisi sebanyak 5 orang atau (16,6%) dikarenakan dalam kantor tersebut hanya beberapa Polisi saja yang ditugaskan di Kantor Samsat Kabupaten Pinrang.

d. Deskriptif responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 5.4

Profil berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1	< 1 Tahun	1	3,3 %
2	6 – 10 Tahun	8	26,6%
3	1 – 5 Tahun	15	50 %
4	> 10 Tahun	6	20 %
Jumlah		30	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan table 5.4 diatas dapat diketahui bahwa responden lama bekerja 1 – 5 tahun merupakan responden terbanyak yaitu 15 orang atau (50%) karna rata-rata pegawai dalam kantor tersebut terbanyak hanya lama bekerja sekitar 1-5 tahun , responden lama bekerja 6 – 10 tahun sebanyak 8 orang atau (26,6%) karna pegawai yang berumur tersebut telah lama bekerja pada kantor tersebut, responden lama bekerja> 10 tahun sebanyak 6 orang atau (20%) karna hanya tersisa beberapa saja dikarekan sebagian besar telah pensiun . Dan paling sedikit responden lama bekerja merupakan < 1 tahun sebanyak 1 orang atau (3,3%) dikarenakan hanya ada responen tersebut merupakan pegawai baru dan lainnya telah lama bekerja.

e. Deskriptif responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 5.5

Profil berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1	SMA	22	73,3 %
2	S1	8	26,6 %
Jumlah		30	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan table 5.5 diatas dapat diketahui bahwa responden pendidikan terakhir SMA merupakan responden terbanyak yaitu 22 orang atau (73,3%) karna rata-rata responden yang telah lama bekerja hanya tamatan SMA termasuk responden yang telah lama bekerja, Dan paling sedikit responden S1 sebanyak 8 orang atau (26,6 %) karna hanya sebagian responden yang telah kuliah dan menyelesaikan S1.

2. Uji Kualitias Data

a. Uji validitas

Pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam proses penelitian harus dapat memenuhi unsure validitas yang telah ditetapkan, karena valid atau tidaknya suatu pernyataan sengat mempengaruhi proses penelitian. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pernyataan

kuesioner adalah kolerasi *product moment.* Dasar kesimpulan yaitu dengan membandingkan nilai signifikan dengan level *if significant* (5%) adalah sebagai berikut :

1) Jika signifikan < 0,05 maka *item* pernyataan valid.
2) Jika signifikan > 0,05 maka *item* pernyataan drop.

Maka pengujian validitas pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.6

Hasil uji validitas variabel stres kerja (X_1)

No	Pernyataan	Koefisiensi korelasi	*Signifikan*	Kesimpulan
1	**Butir 1**	0,564**	0,001	*Valid*
2	**Butir 2**	0,628**	0,000	*Valid*
3	**Butir 3**	0,413*	0,023	*Valid*
4	**Butir 4**	0,720**	0,000	*Valid*
5	**Butir 5**	0,770**	0,000	*Valid*

Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2022

Berdasarkan Tabel 5.6 di atas, diketahui bahwa masing-masing butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel stres kerja memiliki nilai signifikan < 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing butir pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata lain butir-butir pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk variabel stres kerja.

Tabel 5.7

Hasil uji validitas variabel tekanan kerja (X_2)

No	Pernyataan	Koefisiensi korelasi	*Signifikan*	Kesimpulan
1	**Butir 1**	0,819**	0,000	*Valid*
2	**Butir 2**	0,385*	0,036	*Valid*
3	**Butir 3**	0,500**	0,005	*Valid*
4	**Butir 4**	0,830**	0,000	*Valid*
5	**Butir 5**	0,800**	0,000	*Valid*

Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2022

Berdasarkan Tabel 5.7 di atas, diketahui bahwa masing-masing butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel tekanan kerja memiliki nilai signifikan < 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing butir pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata lain butir-butir pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk variabel tekanan kerja.

Tabel 5.8

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y)

No	Pernyataan	Koefisiensi korelasi	*Signifikan*	Kesimpulan
1	**Butir 1**	0,633**	0,000	*Valid*
2	**Butir 2**	0,634**	0,000	*Valid*
3	**Butir 3**	0,474**	0,008	*Valid*
4	**Butir 4**	0,585**	0,001	*Valid*
5	**Butir 5**	0,755**	0,000	*Valid*

Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2022

Berdasarkan Tabel 5.8 di atas, diketahui bahwa masing-masing butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel kinerja pegawai memiliki nilai signifikan < 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing butir pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata lain butir-butir pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk variabel kinerja pegawai.

b. Uji Reliabitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari instrument pengukur. Reliabilitas berbeda dengan validitas karena reliabilitas membahas tentang masalah konsistensi, sedangkan validitas membahas tentang ketapatan. Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable*

atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah reliable akan menunjukkan instrument yang sudah dipercaya dan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya pula.

1) Jika *Cronbach's Alpha* > 0.6 maka item pernyataan *reliable.*
2) Jika *Cronbach's Alpha* < 0.6 maka item pernyataan Tidak *reliable.*

Maka pengujian reliabitas pada masing-masing variabel dapat dilihat dari pada table tersebut :

Tabel 5.9
Hasil Uji RealiabilitasVariabel

Variabel	**Jumlah Item pernyataan**	***Cronbach's alpha***	**Kesimpulan**
Stres kerja	5	0,689	*Reliable*
Tekanan kerja	5	0,689	*Reliable*
Kinerja pegawai	5	0,695	*Reliable*

Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2022

Berdasarkan tabel 5.9 diatas dapat disimpulkan bahwa reliabilitas konstruk jawaban atas pernyataan dan konsistensi jawaban dari butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian sudah baik. Hal ini dapat

dibuktikan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* yang berkisar antara 0,689 sampai dengan 0,695 yang berarti nilai tersebut >0,6.

Berdasarkan hasil uji validitas dan realibilitas atas semua variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian yang terdiri atas stres kerja (X_1), tekanan kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y) sudah dinyatakan valid. Sedangkan pengujian reabilitas stres kerja (X_1), tekanan kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y) *realible.*

3. Uji Hipotesis

   a. Regresi linear berganda

      Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu stres kerja (X_1) dan tekanan kerja(X_2), terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh *independent variable* (stres kerja dan tekanan kerja) dengan *dependent variable* (kinerja pegawai) dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi pada tabel sebagai berikut :

Table 5.10

Hasil *coefficient* regresi linier berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.335	2.280		.147	.884
	Stres Kerja	.439	.148	.414	2.968	.006
	Tekanan kerja	.538	.148	.507	3.635	.001

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2022

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$\mathbf{Y = 0{,}335 + 0{,}414\ X_1 + 0{,}507\ X_2 + e}$$

Keterangan :

X_1 = stres kerja

X_2 = tekanan kerja

e = Residual error

persamaan tersebut, dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel bebas (stres kerja, dan tekanan kerja) bernilai positif artinya, keseluruhan variabel bebas tersebut berpengaruh positif. Nilai konstanta sebesar 0,335 artinya jika semua variabel independen (X_1 sampai X_2 tidak ada / bernilai = 0 yang berarti tidak dilakukan, maka kinerja pegawai tetap ada bernilai positif 0,335.

Koefisien regresi stres kerja sebesar 0,414 menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika stres kerja mengalami peningkatan sebesar 1 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,414.

Koefisien regresi tekanan kerja sebesar 0,507 menunjukkan bahwa pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika tekanan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,507.

b. Uji determinasi Square

Uji ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R square) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.11

Hasil hitung kosfisiensi nilai determinasi

Modal Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840[a]	.706	.684	1.60738

a.Predictors: (Constant), Stres Kerja(X1), Tekanan Kerja(X2)

Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2022

Berdasarkan hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0.840, artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah erat dan positif karena mendekati angka satu 1 (satu).

Berdasarkan hasil tabel 5.11 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,706 yang berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu stres kerja dan tekanan kerja untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Pinrang 70,6%. Sedangkan sisanya 20,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

c. Uji Signifikansi Parsial

Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel independen (stres

kerja dan tekanan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Dasar keputusan uji t adalah sebagai berikut :

1) Jika nilai Signifikansi < tingkat kesalahan (α = 0.05), maka H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antar variabel independen secara parsial/individual terhadap variabel dependen.
2) Jika nilai Signifikansi > tingkat kesalahan (α = 0.05), maka H_1 diterima ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antar variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5.12

Hasil uji parsial (uji-t)

Coefficients[a]

Model	B	T	Sig.	Keputusan
(Constant)	0,335	0,147	0,884	
Stres Kerja (X_1)	0,414	0,2.968	0,006	H1 diterima
Tekanan Kerja (X_2)	0,507	0,3.635	0,001	H2 diterima

Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2022

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial pada tabel 5.12 diatas, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Uji Hipotesis 1

Rumusan hipotesis :

H_1 : Stres Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Pinrang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t hitung adalah nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal itu berarti H_1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Pinrang.

Uji Hipotesis 2

Rumusan hipotesis :

H_2 :Tekanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Pinrang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t hitung adalah nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal itu berarti H_2 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Tekanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Pinrang dapat diterima.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh stres kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor samsat kabupaten pinrang. Dapat dijelaskan beberapa faktor yang diketahui ada 4 (empat) indikator stres kerja yaitu stres karna peran, faktor interpersonal, perkembangan karir, dan struktur organisasi. Dilihat dari stres kerja yang begitu berpengaruh pada kinerja pegawai dan stres kerja masih saja terjadi pada pegawai Kantor Samsat Kabupaten Pinrang sehingga hal tersebut sangat mengganggu mulai dari tuntutan tugas kepada pegawai agar tugasnya selesai secara tepat waktu, Konflik peran yang menciptakan harapan yang sulit dilaksanakan. Konflik peran terjadi bila pegawai yang diharapkan untuk melakukan tugas lebih dari pada yang dimungkinkan oleh waktu sehingga terciptanya ambigu peran oleh harapan peran tidak dilaksanakan sesuai apa yang diberikan dikarekanakan pegawai tidak paham jelas apa yang diperintahkan. Juga struktur Organisasi yang menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan

keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mutmainnah (2017). “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Di Kabupaten Pinrang”. Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfaria Trijaya (Alfamart) di Kabupaten Pinrang, maka terdapat beberapa kesimpulan berupa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil observasi yang di lakukan oleh penulis dapat dibuktikan bahwa stres kerja begitu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor samsat kabupaten pinrang. Berdasarkan jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan yaitu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor samsat kabupaten pinrang adalah diterima bahwa stres kerja berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor samsat kabupaten pinrang.

2. Pengaruh tekanan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor samsat kabupaten pinrang. Tekanan kerja terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu waktu yang mendesak, gaji/upah yang tidak sesuai, tuntutan fisik, dan konflik kerja. Indikator waktu yang mendesak Merupakan kemauan dan gairah bekerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam keadaan waktu yang mendesak. pegawai pun dituntut untuk dapat mengatur jam kerja dan waktu istirahat. Agar dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal dan tepat waktu. gaji / upah yang tidak sesuai merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentukuang sebagai imbalan dari atasan atau pemberi kerja kepada pegawai yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.

Sedangkan Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Berdasarkan jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan yaitu tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai kantor samsat kabupaten pinrang adalah diterima

bahwa tekanan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Siti Komara (2020). “ Tekanan Pekerjaan Berdampak Pada Motivasi Dan Kinerja Karyawan ”. Berdasarkan hasil penelitian ini, nilai acuan dalam uji validitas yaitu nilai koefisien korelasi yang mendapat nilai lebih besar dari nilai r tabel 0,294. Nilai r tabel dapat dilihat berdasarkan jumlah sampel yaitu df = n-2 (df = 45-2 =43). Sedangkan untuk uji reliabititas suatu variabel dikatakan reliabel ketika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Hasil uji validitas bahwa hasil r hitung > r tabel yang berarti pernyataan tersebut valid dan tidak ada yang gugur.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Kantor Samsat Kabupaten Pinrang, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,706 yang berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu stres kerja dan tekanan kerja untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Pinrang 70,6%. Sedangkan sisanya 20,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Samsat Kabupaten Pinrang, sehingga hal tersebut sangat mengganggu mulai dari tuntutan tugas kepada pegawai agar tugasnya selesai secara tepat waktu, Konflik peran yang menciptakan harapan yang sulit dilaksanakan. Adapun Tekanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Pinrang. Yaitu waktu yang mendesak Merupakan kemauan dan gairah bekerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam keadaan waktu yang mendesak. pegawai pun dituntut untuk dapat mengatur jam kerja dan waktu istirahat. Agar dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal dan tepat waktu

B. Saran

Perlu adanya kebijakan yang benar-benar memperhatikan kinerja pegawai maka dari itu stres kerja dan tekanan kerja sebaiknya diminimalisir sehingga dapat memberikan kenyamanan kepada pegawai agar memberikan output yang baik bagi suatu kantor

DAFTAR PUSTAKA

Azteria, V., & Hendarti, R. D. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di RS X Depok Pada Tahun 2020. *Jurnal IAKMI*.

Basuki, K. (2019). Pengertian Hipotesis. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*.

Dhini Rama Dania. 2010. Pengaruh Stress Kerja, Beban Keja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Di Lakukan Pada Medical Representatif Di Kota Kudus. Universitas Muria Kudus.

Dwi Septianto. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt. Pataya Raya Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.

Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, *3*(1), 27–36. https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i1.84

Islamiati, C., Sentosa, E., & Effendi, M. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia. *IKRA-ITH EKONOMIKA*.

Kusnadi, Y., & Mutoharoh. (2016). Pengertian Analisis Deskriptif. *Jurnal PARADIGMA*.

Lailatussaadah. (2017). Pengertian Uji Validitas. *Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Pengetahuan Pembelajaran Aktif, Kreatif Dan Menyenangkan (Pakem) Menggunakan Model Rasch*.

Mussardo, G. (2019). BAB III Metode Penelitian Menurut Sugiyono 2017. *Statistical Field Theor*.

Sugiyono. (2015). Pengertian Sampel. *Journal of Chemical Information and Modeling*.

Sugiyono. (2017). pengertian populasi. *Pengaruh Profitabilitas Dan Non Debt Tax Shield Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur Subsektor Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Selama Periode Tahun 2011-2015*.

Sugiyono. (2019). Sugiyono. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari –*

Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta.

Winasis, S., & Riyanto, S. (2020). Transformasi Digital di Industri Perbankan Indonesia: Impak pada Stress Kerja Karyawan. *IQTISHADIA: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*.