

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Muh. Sahrul Salam¹, Junaidin², Muhammad Saleh³

^{1,2,3} STIE Amkop Makassar
Email: sahrulsalam66@gmail.com

Abstract: *This research aims to determine whether there is a negative and significant influence between work stress on employee performance to the Population and Civil Registration Service at Selayar Islands Regency. This research uses a quantitative approach. The data source in this research is primary data. This primary data was obtained through the results of a questionnaire given to respondents. The number of samples in this research was 59 respondents. The sampling method uses saturated sampling. The data analysis methods used are data quality testing, classical assumption testing, and hypothesis testing. The results of the research show that work stress has no effect on the performance of employees to the Population and Civil Registration Service at Selayar Islands Regency.*

Keywords: *Employee Performance; Job Stress*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ini diperoleh melalui hasil kuesioner yang diberikan kepada responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 59 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Stres Kerja

1. LATAR BELAKANG

Pegawai merupakan salah satu aset yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Pegawai selalu diharapkan untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik. Kinerja sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya (Arwidiana & Citrawati, 2023). Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Kinerja berhubungan dengan proses pelaksanaan tugas seseorang sesuai

dengan tanggung jawabnya, dimana kinerja ini mencakup prestasi kerja pegawai dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian sasaran kerja, cara kerja, dan sifat pribadi pegawai (Yuliana & Raharjo, 2016).

Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi supaya kinerja pegawainya baik adalah adanya stres kerja pada pegawai. Stres kerja adalah suatu keadaan yang membuat seorang pegawai tertekan secara fisik dan mental dan jika tidak ditangani dengan baik dapat berdampak pada masalah kesehatan (Fahmi, 2013). Stres kerja adalah hal yang wajar dan bisa dialami oleh semua pegawai saat bekerja. Stres tidak muncul dengan sendirinya, tetapi ada faktor-faktor yang menyebabkannya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar adalah dinas yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan daerah di bidang pengelolaan administrasi kependudukan serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah dimana dalam setiap kegiatannya selalu berhubungan dengan pelayanan administrasi kependudukan. Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar dalam aktivitas kesehariannya selalu berhubungan dengan masyarakat sehingga mereka dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Namun dalam pelaksanaan tugas, pegawai kadang-kadang mendapatkan beban kerja yang banyak, dikejar waktu untuk segera menyelesaikan pekerjaan, belum lagi ditambah dengan masalah keluarga atau masalah pribadi, dan hal inilah yang membuat pegawai mengalami stres kerja.

Stres kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai. Pada tingkat stres yang rendah, kinerja pegawai rendah. Pada kondisi ini pegawai tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena understimulation. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan hasil yang konstruktif. Pada tingkat stres yang sangat tinggi, kinerja pegawai juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan pegawai dalam kondisi tertekan karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat (Wartono, 2017).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

Stres adalah hal yang tidak bisa dihindari dalam bekerja. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang dapat mengakibatkan tidak seimbangnya suatu keadaan psikologis pegawai yang bisa memengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja dapat terjadi akibat banyaknya tuntutan dan tekanan dari tugas yang diberikan oleh pimpinan atau atasan. Selain itu, gaji yang didapatkan kadang tidak sesuai dengan beban kerja, serta diperparah dengan masalah personal bisa mengakibatkan stres. Semakin tinggi stres kerja maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang pegawai sehingga hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan dan kemajuan organisasi. Stres kerja dapat dilihat dari munculnya emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017).

2.2 Kinerja Pegawai

Darodjat (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah terdapatnya suatu tindakan atau aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya. Menurut Kasmir (2016), kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku kerja pegawai dalam suatu periode tertentu. Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara menyeluruh, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan secara nyata dan dapat diukur (dibandingkan) dengan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai adalah perilaku kerja dan hasil kerja seorang pegawai yang dapat dilihat secara nyata dan dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan dalam suatu periode waktu tertentu.

Menurut Simamora (2015), kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: (1) faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi; (2) faktor psikologis yang terdiri dari persepsi perilaku, kepribadian, pembelajaran, serta motivasi; (3) faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur serta pola pekerjaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ini diperoleh melalui hasil kuesioner yang diberikan kepada responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 59 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014), Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL

4.1.1 Uji Validitas

Tabel 1.
Uji Validitas

Butir Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)	Keterangan
SK 1	0,550**	0,000	Valid
SK 2	0,286*	0,028	Valid
SK 3	0,522**	0,000	Valid
X SK 4	0,556**	0,000	Valid
SK 5	0,637**	0,000	Valid
SK 6	0,616**	0,000	Valid
SK 7	0,591**	0,000	Valid
KP 1	0,663**	0,000	Valid
KP 2	0,623**	0,000	Valid
KP 3	0,617**	0,000	Valid
KP 4	0,643**	0,000	Valid
Y KP 5	0,735**	0,000	Valid
KP 6	0,613**	0,000	Valid
KP 7	0,700**	0,000	Valid
KP 8	0,663**	0,000	Valid

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel stres kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X)	0,603	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,783	Reliabel

Sumber: data diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan kinerja pegawai mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini bersifat reliabel sehingga setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pernyataan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

4.1.3 Koefisien Determinasi

Tabel 3.
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.089a	.008	-.009	3.37077

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah, 2025

Dari tabel koefisien determinasi tersebut, terdapat nilai R square sebesar 0,008 atau 8 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan sebanyak 8% oleh variabel stres kerja.

4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.
Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.399	2.331		13.898	.000
	Stres Kerja	.080	.118	.089	.677	.501

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah, 2025

Dari hasil analisis regresi linear sederhana tersebut dapat ditarik persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 32.399 + 0.080X$$

Berdasarkan model persamaan yang tersebut, diketahui bahwa nilai konstanta (a) adalah 32.399. Artinya jika stres kerja adalah nol, maka variabel kinerja pegawai adalah 32.399 satuan. Koefisien regresi (b) bertanda positif, yaitu 0,080. Artinya jika variabel stress kerja bertambah satu satuan, maka kinerja pegawai akan bertambah 0,080 satuan.

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dan mengetahui seberapa besar pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui uji t adalah dengan membandingkan nilai signifikansi di bawah 0,05 (5%). Berdasarkan tabel sebelumnya, menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2. PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini disebabkan karena pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini merasa bahwa stres kerja bukanlah menjadi suatu kendala, tetapi ada faktor lain yang memengaruhi kinerja mereka yaitu gaji dan lingkungan kerja. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki 38 pegawai honorer yang mana mereka belum mendapatkan gaji yang layak. Selain itu, suhu lingkungan kerja yang panas dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan pegawai ketika bekerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dharmayasa dan Adnyani (2020), Dewi dan Wibawa (2016), Santoso dan Rijanti (2022), Christy dan Amalia (2017), serta Buulolo, et al (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Ahmad, et al (2019) serta Parasian dan Adiputra (2021) yang menemukan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pada hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Stres kerja

bukanlah menjadi suatu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, tetapi gaji yang belum layak bagi pegawai honorer dan suhu lingkungan kerja yang panas dapat memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karenanya, diperlukan perhatian lebih mendalam terhadap gaji para pegawai serta lingkungan kerja mereka.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*; Vol. 7, No. 3, pp. 2811-2820.
- Arwidiana, D. P., & Citrawati, N. K. (2023). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Cakrawarti*; Vol. 6, No. 1, pp. 116-123.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogu, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*; Vol. 4, No. 2, pp. 191-202.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*; Vol. 3, No. 2, pp. 74-83.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia-Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*; Vol. 5, No. 12, pp. 7583-7606.
- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*; Vol. 9, No. 8, pp. 2915-2935.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi Teori dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*; Vol. 3, No. 4, pp. 922-932.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*; Vol. 11, No. 1, pp. 926-935.
- Sari, P. E. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Surya Sembada Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*; Vol. 5, No. 1.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sherly., Susanti, D., & Simatupang, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewarganegaraan*; Vol. 6, No. 3, pp. 6250-6262.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*; Vol. 4, No. 2, pp. 41-55.
- Yuliana, R., & Raharjo, I. B. (2016). Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Locus of Control, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*; Vol. 5, No. 10, pp. 1-18.