

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura

¹*Agustinus Supriyanto, ²Nadiyah,
^{1,2}Universitas Sumatera Selatan
Palembang, Indonesia

¹agnsupriyanto@uss.ac.id, ²nadiyahbae5s@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 28/07/2022

Diterima : 3/08/2022

Dipublikasi : 5/08/2022

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya stres kerja dan kinerja yang belum maksimal yang dialami oleh pegawai pada suatu instansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di UPTD Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik berupa membagikan kuesioner. Selanjutnya data yang telah diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan alat hitung SPSS (Statistik Produk dan Service Solution). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Pemerintah maupun organisasi swasta menginginkan pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan. Satu elemen yang perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan adalah sumber daya manusia, Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, maka dituntut sumber daya manusia yang berkualitas, sumber daya manusia saat ini memiliki peran penting dalam berbagai sektor.

Stres bagian alami dan penting dari kehidupan, tetapi apabila berat dan berlangsung lama dapat merusak kesehatan kita. Reaksi yang timbul dari stres dengan cara yang berbeda-beda, meskipun stres dapat membantu menjadi lebih waspada dan antisipasi ketika dibutuhkan, namun juga dapat juga menyebabkan gangguan emosional dan fisik. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik untuk memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja perusahaan menurun maka tentunya perusahaan akan mengalami kerugian.

Faktor-faktor penyebab stres di tempat kerja adalah masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, masalah perubahan pekerjaan karena perkembangan teknologi, promosi serta mutasi, masalah lain yaitu kondisi lingkungan kerja, hubungan interpersonal berupa tidak diterima di lingkungan kerja. Senada dengan hal tersebut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa tekanan pekerjaan yang semakin meningkat, kurangnya kebebasan, adanya perasaan tidak aman akan masa depan, tugas yang semakin bertambah dan tuntutan psikologis terhadap pekerjaan yang merupakan faktor-faktor yang dapat memicu timbulnya stres di kalangan pegawai. Stres kerja disebabkan adanya tugas yang terlalu banyak. Stres kerja dapat muncul bila banyaknya tugas

tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia.

Menurut (Gibson, 2013) Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkaran, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi atau fisik berlebihan kepada seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2016).

Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura memberikan perlindungan tanaman dengan instalasi lapangan yaitu Laboraturium Pengamatan Hama dan Penyakit (LPHP) dengan Brigade Proteksi Tanaman (BPT) dengan fungsi: 1) Memberikan pelayan kepada petani untuk mengamati setiap perkembangan OPT di lapangan; 2) Menetapkan diagnosa jenis hama dan penyakit yang menyerang tanaman; 3) Memberikan pengawasan serta rekomendasi guna mengantisipasi perkembangan hama dan penyakit; 4) Melaksanakan operasional pengendalian apabila terjadi serangan OPT; 5) Melakukan pengawasan terhadap mutu, residu dan dampak negatif dari pestisida. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan. Jumlah

Jumlah pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 50 orang dan semua dijadikan sampel.

Tabel 1. Jumlah Pegawai

No.	Status Pekerjaan	Jumlah
1	Aparatur Sipil Negara	34 Orang
2	Honorar	16 Orang
Jumlah		50 Orang

Sumber: Hasil olah data primer, 2021

Pendahuluan ditulis tanpa sub judul / sub bab dan menyatakan permulaan substansi artikel yang memuat topik, fenomena / gap penelitian / gap teori, masalah, tujuan, orisinalitas, *grand theory* / teori yang digunakan dalam penelitian, dan rumusan hipotesis. Pendahuluan menawarkan konsep teoritis, gagasan, dan mempresentasikan temuan penelitian sebelumnya sebagai pembandingan, serta penguatan, pengayaan, dan penyempurnaan pembahasan, analisis, dan interpretasi. Penyajiannya harus koheren secara kronologis dan hubungan logis antara satu paragraf dan paragraf berikutnya harus jelas.

II. STUDI LITERATUR

Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan "penyakit" global yang bisa melanda siapa saja, setiap saat tanpa pandang bulu, apakah mereka laki-laki, perempuan, kaya atau miskin tidak terkecuali. Fakta menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja dimana seseorang berada, sebagian besar pernah mengalami stres, meski pada tataran yang paling ringan sekalipun.

Menurut (Rivai, 2018) Stres kerja merupakan sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Menurut (Handoko, 2017), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Sumber-Sumber Stres Kerja

Menurut (Muchlis, 2015), stress kerja digolongkan yaitu : 1) Stres kerja lingkungan; 2) Stres kerja organisasi; 3) Stres kerja individual. Menurut (Handoko, 2017) menyatakan bahwa sumber stres kerja ada empat yaitu; 1) Kondisi pekerjaan; 2) Oberload; 3) Deprivationai; 4) Pekerjaan yang berisiko.

Dampak Stres Kerja

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo, 2013)

Menurut (Hasibuan, 2016), menyatakan bahwa stres kerja dapat juga mengakibatkan: 1) Dampak terhadap perusahaan, terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunnya produktivitas dan pemasukan keuntungan perusahaan; 2) Dampak terhadap individu, masalah yang berhubungan dengan Kesehatan, psikologis, interpersonal.

Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja yaitu:

- 1) Kondisi kerja
- 2) Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.
- 3) Konflik peran
- 4) Ada sebuah penelitian menarik tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar pekerja yang bekerja diperusahaan yang sangat besar atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres karena konflik peran. Mereka stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.
- 5) Pengembangan karier
- 6) Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja disuatu perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataan impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karier yang baik sering kali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karier dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

Indikator Stres Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- 2) Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam menberikan tugas.
- 3) Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- 4) Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
- 5) Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
- 6) Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

Kinerja

Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan (Faisal, 2015). Selain itu menurut (Mangkunegara, 2017) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual permormanse (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan berbagai definisi di atas yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil suatu proses kerja pegawai yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan maupun organisasi dalam rangka pencapaian tujuan utama dari instansi atau organisasi tersebut sebagaimana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Indikator Kinerja

Menurut (Robbin et al, 2016) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

- 1) Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- 6) Komitmen kerja, Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Dimensi tersebut sangat diperlukan oleh banyak pihak karena bermanfaat menjadi ukuran dalam menilai kinerja masing-masing karyawan. Pendapat (Sudarmanto, 2012) mengemukakan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

- 1) Quality berhubungan dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud dan tujuan.
- 2) Quantity terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- 3) Timelines terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- 4) Cost-effectiveness terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- 5) Need for supervision terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- 6) Interpersonal impact terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

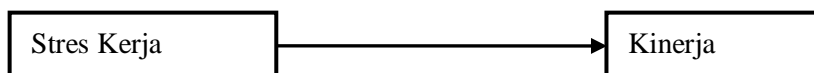
Para pimpinan organisasi sangat menyadari perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Walaupun karyawan-karyawan tersebut bekerja di tempat yang sama, mereka tetap memiliki kinerja yang berbeda. Demikian juga karyawan yang sama akan memiliki kinerja yang berbeda jika berada di tempat yang berbeda pula.

Menurut (Mahmudi, 2015) memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah faktor personal/individual yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Selain itu juga

terdapat faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja yang meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka konseptual dari penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

III. METODE

Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode kuantitatif, dengan alat bantu SPSS dengan menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini melakukan proses penyusunan instrumen penelitian sehingga akan menghasilkan data yang valid dan dapat dipercaya. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 15 pernyataan variabel (X), dan 15 pernyataan variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X, adalah Stres Kerja, dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Pegawai. Kuesioner yang disebarkan ini diberikan kepada 50 orang pegawai. Sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Responden	Persentase
1.	Laki-laki	25	50%
2.	Perempuan	25	50%
Jumlah		50	100%

Sumber: Hasil olah data primer, 2022

Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel stres kerja, sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,564	0,279	Valid
2	0,333	0,279	Valid
3	0,539	0,279	Valid
4	0,593	0,279	Valid
5	0,580	0,279	Valid
6	0,634	0,279	Valid
7	0,673	0,279	Valid
8	0,586	0,279	Valid
9	0,532	0,279	Valid
10	0,465	0,279	Valid
11	0,487	0,279	Valid
12	0,547	0,279	Valid
13	0,562	0,279	Valid
14	0,750	0,279	Valid
15	0,598	0,279	Valid

Sumber: Hasil olah data primer, 2022

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,687	0,279	Valid
2	0,739	0,279	Valid
3	0,604	0,279	Valid
4	0,636	0,279	Valid
5	0,511	0,279	Valid
6	0,630	0,279	Valid
7	0,625	0,279	Valid
8	0,490	0,279	Valid
9	0,568	0,279	Valid
10	0,607	0,279	Valid
11	0,629	0,279	Valid
12	0,398	0,279	Valid
13	0,572	0,279	Valid
14	0,552	0,279	Valid
15	0,508	0,279	Valid

Sumber: Hasil olah data primer, 2022

Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien alpha lebih dari 0,60 (Sugiyono, 2019). Angka yang didapat melalui metode *Alpha Cronbac's* kemudian dibandingkan dengan koefisien (r) = 0,60. Bila nilai *Alpha Cronbac's* lebih besar atau sama dengan 0,60, maka variabel penelitian dikatakan reliable

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Stres Kerja (X)	0,846	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,862	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data primer, 2022

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut (Danang, 2016) menjelaskan uji normalitas sebagai berikut: "Selain uji asumsi klasik multikolinieritas dan heteroskedastisitas, uji asumsi klasik yang lain adalah uji normalitas, di mana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali". Dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significant*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

Tabel. 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters^a	Mean	0
	Std. Deviation	453.621.890
Most Extreme Differences	Absolute	0.162
	Positive	0.099
	Negative	-0.162
Test Statistic		1.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.145

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,145 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogrov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel Independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linier atau mempunyai hubungan non linier. Sesuai dengan pendapat (Ghozali, 2013) yang menyatakan bahwa “Uji linieritas digunakan untuk menguji linier atau tidaknya data yang dianalisis”. Pengujian linieritas ini perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan linear atau tidak. Jika nilai sig pada linearity < 0,05 maka variabel dependen dan independen linear.

Tabel. 6 Hasil Uji Linearitas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA *	Between	(Combined)	767.687	15	51.179	2.331	.020
STRES	Groups	Linearity	506.033	1	506.033	23.044	.000
KERJA		Deviation from Linearity	261.653	14	18.690	.851	.613
	Within Groups		746.633	34	21.960		
	Total		1514.320	49			

Sumber: Hasil olah data primer, 2022

Dari output SPSS di atas, diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. Adalah 0,613 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Stres Kerja (X) dengan variabel Kinerja (Y).

Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2013) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients					Coefficients
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.886	4.813		.392	.697
	STRES KERJA	.034	.097	.050	.346	.731

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil olah data primer, 2022

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Stres Kerja (X) adalah 0,731 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas atau variabel independent atau variabel X terhadap variabel terikat atau variabel dependen atau variabel Y. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 mengandung arti ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel. 8 Hasil Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients					Coefficients
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.028	7.853		.513	.610
	STRES KERJA	.777	.158	.578	4.908	.000

a. Dependent Variable:

KINERJA

Sumber: Hasil olah data primer, 2021

Secara umum, rumus persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = a + bX$. Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut berpedoman pada output tabel coefficients di atas. Model persamaan regresi dari hasil perhitungan pada tabel diatas dapat dibuat persamaan adalah $Y = 4,028 + 0,777 X$. Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 4,028, dalam tabel diatas menunjukkan angka konstan yang mengandung arti tanpa adanya Variabel Stres Kerja (X), maka besarnya Variabel Kinerja (Y) sebesar 4,028
2. Koefisien Regresi sebesar 0,777, yang memiliki nilai koefisien bernilai positif (+). Hasil ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan Variabel Stres Kerja (X) maka Variabel Kinerja (Y) akan disertai dengan peningkatan sebesar 0,777.

Hasil analisis regresi dapat dikatakan bahwa Variabel Stres Kerja (X) dengan nilai koefisien b adalah 0,777, yang memiliki nilai koefisien regresi yang bertanda positif dan nilai konstanta sebesar 4,028, serta nilai t hitung sebesar 4,908 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel stress kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada UPTD Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan output di atas, diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih besar dari probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kemudian melihat besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dengan melihat output di bawah ini :

Tabel 4.9 Model Summary

Model Summary	
---------------	--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.334	.320	4.583

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA

Sumber: Hasil olah data primer, 2021

Pada output *Model Summary* di atas diketahui nilai korelasi (R) untuk variabel stres kerja yaitu 0,578 (57,8%) dengan ini dinyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara Variabel Stres Kerja (X) terhadap Variabel Kinerja (Y).

Nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,334. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah sebesar 33,4% sedangkan 66,6% kinerja pegawai dipengaruhi variabel yang lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan: Berdasarkan hasil penelitian di UPTD Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan mengenai “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan”, peneliti memberikan saran untuk tindak lanjut dari hasil penelitian ini: 1. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan untuk pihak instansi agar stres kerja yang dialami pegawai tersebut tidak meningkat dan dapat diminimalisir sedini mungkin. Maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi seperti beban kerja dan tekanan yang diberikan, serta selalu mengembangkan kerjasama demi tercapainya kelancaran kerja dan perkembangan individu, kelompok, dan organisasi. 2. Peneliti merekomendasikan kepada peneliti lain untuk lebih mengembangkan penelitian ini dalam variabel yang sama. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian di masa yang akan datang. Serta juga bisa menambahkan jumlah variabel lain yang akan diukur sehingga dapat memperkaya dan memperluas hasil penelitian selanjutnya

VII. REFERENSI

- Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publilishing Service).
- Faisal Amir, Mohammad. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Gibson, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga
- Gitosudarmo, Indriyo. (2013). *Manajemen Pemasaran*. Edisi I, BPFE-UGM, Yogyakarta. Gujarati. 2001. *Ekonometri*
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang
- Handoko (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahmudi, (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Penerbit UUP STIM YKPN, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muchlis, I. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Batik Danar Hadi Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.

-
- Rivai, Veithzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. (2016), Prinsip-prinsip perilaku organisasi. New Jersey:PrenticeHall.
- Sudarmanto. (2012). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjana. (2005). Metode Statistika. Bandung: Tarsito
- Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
-