

PENGARUH STRES LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA ORGANISASI DAN STRES KERJA PRIBADI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BARITO SELATAN

The Effect of Environmental Work Stress, Organizational Work Stress and Personal Work Stress on Employee Performance in The Department of Population and Civil Registration of South Barito District

Harlina Kurniaty

STIE Dahani Dahanai,
Buntok, Kalimantan Tengah,
Indonesia.

Email: lylin0722@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja Lingkungan, Stres Kerja Organisasi dan Stres Kerja Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020 dan untuk mengetahui serta mendeskripsikan variabel mana yang paling berpengaruh pada Stres Kerja Lingkungan, Stres Kerja Organisasi dan Stres Kerja Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu stres kerja menurut Robbins and Judge (2016:425) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor pribadi dan teori kinerja pegawai menurut Agus Dwiyanto (2017:47) ada beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, reponsibilitas dan akuntabilitas.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Alat analisis data yang digunakan yaitu Regresi Linear Berganda dengan menggunakan SPSS Versi 25.

Hasil yang diperoleh dalam perhitungan regresi linear berganda adalah $Y = 2,547 + 0,762X_1 + 1,438X_2 + 0,708X_3$ dimana nilai (a) sebesar 2,547 dan nilai koefisien (b1) adalah sebesar 0,762 nilai koefisien (b2) adalah 1,438 dan nilai koefisien (b3) adalah 0,708. Kemudian diperoleh hasil t_{hitung} dari pengujian diatas bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,372 > 2,060$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel X_1 atau Stres Kerja Lingkungan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan. Kemudian untuk variabel X_2 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,577 > 2,060$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel X_2 atau Stres Kerja Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan. Dan untuk variabel X_3 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,477 > 2,060$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya variabel X_3 atau Stres Kerja Pribadi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan.

Abstract

This research aims to determine the effect of Environmental Work Stress, Organizational Work Stress and Personal Work Stress on Employee Performance in the South Barito District Population and Civil Registry Office by 2020 and to find out and district which variables have the most effect on Environmental Work Stress, Organizational Work Stress and Personal Work Stress on Employee Performance in the South Barito District Population and Civil Registry Office by 2020.

The theory used in this study is that work stress according to Robbins and Judge (2016:425) three main sources can cause the onset of stress, namely environmental factors, organizational factors and personal factors and employee performance theory according to Agus Dwiyanto (2017:47) there are several indicators usually used to measure the performance of public bureaucracy namely productivity, service quality, responsiveness, responsibility, and accountability.

The study used quantitative descriptive methods with data collection techniques using observations, interviews, documentation, and questionnaires. The data analysis tool used is Multiple Linear Regression using SPSS Version 25.

The result obtained in multiple linear regression calculations is $Y = 2.547 + 0.762X_1 + 1.438X_2 + 0.708X_3$ where the value (a) is 2.547 and the coefficient value (b1) is 0.762 the coefficient value (b2) is 1,438 and the coefficient value (b3) is 0.708. Then obtained the results of t_{hitung} from the above test that $t_{hitung} > t_{table}$ ($3,372 > 2,060$) then H_0 rejected and H_1 received, meaning variable X_1 or Environmental Work Stress partially affects the Performance of Employees of the Civil Office of South Barito Regency. Then for variable X_2 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,577 > 2,060$) then H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning variable X_2 or Organizational Work Stress partially affects the Performance of Residents Office Employees and Civil Recording of South Barito Regency. And for variable X_3 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,477 > 2,060$) then H_0 was rejected and H_3 was accepted, meaning variable X_3 or Personal Work Stress partially affects the Performance of Residents Office Employees and Civil Registry of South Barito Regency.

Keywords :

Work Stress
Work Environment
Organization
Performance

Kata Kunci :

Stres Kerja
Lingkungan kerja
organisasi
Kinerja

Published

October 2020



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia penting bagi instansi atau organisasi, maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan unsur pendukung utama dalam kegiatan suatu organisasi, sehingga baik atau buruknya organisasi tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia tersebut.

Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah mereka yang secara keseluruhan terlibat dalam kegiatan organisasi, Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sama penting bagi tujuan organisasi tersebut. Untuk itu kualitas sumber daya manusia harus di perhatikan termasuk di dalamnya adalah kinerja yang dimilikinya.

Fungsi utama pemerintah yang merupakan penyelenggara pelayanan publik baik dalam bentuk barang publik maupun jasa publik yang menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah, dalam rangka upaya memenuhi kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan, seiring dengan tuntutan perkembangan sudah menjadi seharusnya pemerintah melakukan perbaikan dalam pelayanan publik tersebut.

Pelayanan Publik merupakan tugas pokok dan kewajiban pemerintah yang harus dilaksanakan dan diwujudkan. Dalam penyelenggaraan pelayanan publik aparatur pemerintah bertanggung jawab memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat. Maka untuk mencapai tujuannya memerlukan sumber daya manusia yang dapat menggerakkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan mempunyai tugas melaksanakan urusan

pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas melaksanakan pencatatan dan penerbitan administrasi kependudukan seperti Akta Kelahiran, Akta Perkawinan, Akta Kematian, Kartu Keluarga, E-KTP, dan memberi Nomor Induk Kependudukan.

Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan, termasuk birokrasi pemerintahan didirikan sebagai suatu wadah untuk mengurus proses pendataan dan informasi kependudukan yang diperlukan masyarakat. Tidak sedikit orang yang melakukan administrasi kependudukan disana, ada begitu banyak masyarakat yang harus dilayani oleh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan yang menyebabkan tuntutan tugas pekerjaan yang semakin berat, persaingan dan tuntutan profesionalitas dalam pekerjaan yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Stres muncul saat pegawai tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Stres Kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai saat mereka tidak dapat memenuhi semua tugas pekerjaan.

Para pegawai yang selalu disibukkan dengan penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lain, faktor lingkungan, organisasi dan masalah pribadi yang berlebihan yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari.

Stres mempunyai dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif yang didapat saat pegawai dapat mengatasi stres maka akan meningkatkan kinerja, lebih cekatan dalam bekerja, lebih teliti, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sedangkan dampak negatif stres akan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Stres kerja yang menjadi penyebab terganggunya kinerja. Apabila masalah tersebut tidak

ditangani dengan baik maka akan menimbulkan permasalahan tidak berjalannya job description dengan baik. Adanya tuntutan tugas yang mengharuskan pegawai menyelesaikannya dengan sangat cepat membuat pegawai stres dan merasa terbebani. Karena hal itu, terkadang pegawai sering melakukan kesalahan dan tidak bekerja dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja merupakan suatu gambaran untuk mencapai tingkat pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja pegawai harus diperhatikan karena keberhasilan suatu instansi, apabila suatu instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi tersebut kurang baik.

Upaya peningkatan kemampuan pegawai bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang berdampak pada peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Melihat hal tersebut, maka peran kinerja sangatlah penting, terutama dalam mendorong tercapainya tujuan organisasi atau instansi yang dalam hal ini Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah sangat ditentukan oleh faktor pegawai sebagai aparatur pemerintah, kualitas pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas secara baik dan dapat bekerja sama untuk menggerakkan organisasi agar organisasi tercapai secara maksimal.

Tercapainya tujuan organisasi secara maksimal dengan jelasnya uraian Pekerjaan (Job Description) yang diberikan kepada pegawai. Job description (uraian pekerjaan) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. "Rincian pekerjaan yang berisi informasi menyeluruh tentang tugas/kewajiban,

tanggung jawab, dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan" (Siswanto,2002).

Berdasarkan observasi pendahuluan, keadaan stres kerja pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan cukup tinggi dilihat dari banyaknya tuntutan tugas yang perlu diselesaikan tepat pada waktunya yang disebabkan banyaknya masyarakat yang mengurus pendataan ataupun perubahan dalam data kependudukan, terjadinya kesalahan pencetakan pada berkas yang dibuat atau diperbaiki dan tuntutan persaingan yang semakin tinggi.

LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Menurut Robbins and Judge (2016:425), stres adalah suatu kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti tetapi penting. Stres kerja menurut Mangkunegara (2008:157) adalah :

"sebuah perasaan tertekan yang di alami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sikap, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bias rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan".

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan stres kerja merupakan keadaan dimana pegawai mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya di dalam organisasi dan membuat ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya.

Secara umum, seseorang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi tiga kategori umum, yaitu (Robbins dan Judge, 2016):

I. Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kejenuhan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tuntutan berlebih dan saling bertentangan, tugas yang tidak jelas, serta wewenang dan tanggung jawab juga tidak jelas, dapat menimbulkan stres atau ketidakpuasan.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Menurut Robbins dan Judge (2016:430) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu :

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga mempengaruhi level stres diantara pegawai didalam organisasi tersebut. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi pegawai yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stres. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang

begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

2. Faktor Organisasi

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu tuntutan tugas, tuntutan peranan, dan tuntutan interpersonal. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3. Faktor Pribadi

Faktor ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian pegawai.

Seseorang yang memiliki masalah keluarga seperti kesulitan pernikahan, putusnya hubungan dekat dapat menciptakan stres pada pegawai yang tidak dapat ditinggalkan ketika mereka sampai ditempat kerja.

Beberapa orang mengalami kesulitan dalam mengelola keuangan atau memiliki keinginan melebihi kapasitas pendapatan mereka. Permasalahan ekonomi atas sumber finansial yang berlebihan dapat menciptakan stres dan menyedot perhatian menjauh dari pekerjaan.

Watak dasar atau kepribadian seseorang merupakan faktor individu yang signifikan mempengaruhi stres.

Kinerja Pegawai

Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing

prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Agus Dwiyanto (2017:47) Konsep kinerja adalah :

“penilaian kinerja yang merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Untuk organisasi pelayanan publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi itu memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa”.

Pendapat lain yang berkaitan dengan pengertian kinerja, kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai yang meliputi elemen kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Mathis dan Jackson 2006:378).

Agus Dwiyanto (2017:50) ada beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu sebagai berikut:

1. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian *General Accounting Office (GAO)* mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

2. Kualitas Layanan

Isu mengenai kualitas layanan cenderung semakin menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.

3. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.

4. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas Publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat public yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak

hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai

Stres kerja sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak akan ada dan kinerja pun akan rendah.

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

Lebih lanjut menurut Stephen P. Robbins (2016) hubungan antara stres dengan kinerja, pola dari hubungan ini adalah U terbalik. Logika yang mendasari pola ini adalah bahwa level stres yang rendah hingga moderat akan menstimulasi tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Para individu kemudian seringkali melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik, lebih intens atau lebih cepat. Namun, terlalu banyak stres memberikan tuntutan yang tidak dapat dicapai oleh seseorang, yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih rendah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Alat analisis data yang digunakan yaitu Regresi Linear Berganda dengan menggunakan SPSS Versi 25.

Lokasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang beralamat di Jalan Pelita Raya No. 305 Kode Pos 73711, Buntok Kota Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan, Kal-Teng.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi, untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Untuk melihat hubungan antara variabel yang dipergunakan rumus regresi berganda (Umar Husein 2000)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Kinerja)
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X₁ = Stres Kerja Lingkungan
- X₂ = Stres Kerja Organisasi
- X₃ = Stres kerja Pribadi

Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji ini di gunakan untuk mengetahui apakah variabel (X₁, X₂,...) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y)

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (uji T)

Uji ini di gunakan untuk mengetahui apakah dalam model variable independen (X₁, X₂,... X_n) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Pengujian Reliabilitas

Uji Reliabilitas di gunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang di gunakan dapat di andalkandan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang, dalam penelitian ini di gunakan metode Cronbach's Alpa. Metode Cronbach's Alpa sangat cocok di gunakan pada sekor berbentuk skala (misalkan

1-4, 1-5).Rumus Reliabilitas dengan metode Alpa (Arikunto 2002:112)

PEMBAHASAN

Rekapitulasi Jawaban kuisisioner

Rekapitulasi Hasil jawaban kuisisioner yang di dapat dari 30 responden Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Buntok yang terdiri dari variabel Stres lingkungan (X₁), Variabel Stres Kerja Organisasi (X₂), variabel stres kerja pribadi (X₃) dan Kinerja Pegawai (Y) Di masukkan dalam tabel rekapitulasi jawaban.

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Untuk Untuk Mengukur Pengaruh stres kerja lingkungan, stres kerja organisasi dan stres kerja pribadi terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten barito selatan

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas
Uji Validitas Variabel (X1)

Item Pertanyaan	Skor Total	Validitas	Keterangan
Item 1 / X1.1	0,585	0,361	Valid
Item 2 / X1.2	0,660	0,361	Valid
Item 3 / X1.3	0,805	0,361	Valid
Item 4 / X1.4	0,559	0,361	Valid
Item 5 / X1.5	0,587	0,361	Valid
Item 6 / X1.6	0,659	0,361	Valid

Uji Validitas Variabel (X2)

Item Pertanyaan	Skor Total	Validitas	Keterangan
Item 1 / X2.1	0,646	0,361	Valid
Item 2 / X2.2	0,589	0,361	Valid
Item 3 / X2.3	0,616	0,361	Valid
Item 4 / X2.4	0,749	0,361	Valid
Item 5 / X2.5	0,538	0,361	Valid
Item 6 / X2.6	0,738	0,361	Valid

Uji Validitas Variabel (X3)

Item Pertanyaan	Skor Total	Validitas	Keterangan
Item 1 / X3.1	0,720	0,361	Valid
Item 2 / X3.2	0,854	0,361	Valid
Item 3 / X3.3	0,577	0,361	Valid
Item 4 / X3.4	0,648	0,361	Valid
Item 5 / X3.5	0, 509	0,361	Valid
Item 6 / X3.6	0,678	0,361	Valid

Uji Validitas Variabel (Y)

Item Pertanyaan	Skor Total	Validitas	Keterangan
Item 1 / P1	0,520	0,361	Valid
Item 2 / I2	0,521	0,361	Valid
Item 3 / P3	0,503	0,361	Valid
Item 4 / P4	0,731	0,361	Valid
Item 5 / P5	0,562	0,361	Valid
Item 6 / P6	0,584	0,361	Valid
Item 7 / P7	0,453	0,361	Valid
Item 8 / P8	0,455	0,361	Valid
Item 9 / P9	0,507	0,361	Valid
Item 10 / P10	0,576	0,361	Valid
Item 11 / P11	0,511	0,361	Valid
Item 12 / P12	0,548	0,361	Valid
Item 13 / P13	0,585	0,361	Valid
Item 14 / P14	0,590	0,361	Valid
Item 15 / P15	0,599	0,361	Valid
Item 16 / P16	0,571	0,361	Valid
Item 17 / P17	0,373	0,361	Valid
Item 18 / P18	0,707	0,361	Valid

Untuk Mengukur Pengaruh stres kerja lingkungan, stres kerja organisasi dan stres kerja pribadi terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten barito selatan menggunakan Regresi linier berganda

Hasil Perhitungan SPSS versi 25

Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,547 + 0,762X_1 + 1,438X_2 + 0,708X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda, dapat diketahui bahwa :

- Koefisien konstanta pada regresi sebesar 2,547. Koefisien konstanta yang bernilai positif ini menandakan bahwa apabila terdapat variabel Stres Kerja Lingkungan (X₁), Stres Kerja Organisasi (X₂) dan Stres Kerja Pribadi (X₃) maka Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 2,547.
- Koefisien regresi Stres Kerja Lingkungan (X₁) sebesar 0,762 dan koefisien regresi yang bernilai positif menjelaskan bahwa apabila Stres Kerja Lingkungan (X₁) mengalami peningkatan (membaik)

maka Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,762 dengan syarat variabel lain konstan.

- c. Koefisien regresi Stres Kerja Organisasi (X2) sebesar 1,438 dan koefisien regresi yang bernilai positif menjelaskan bahwa apabila Stres Kerja Organisasi (X2) mengalami peningkatan (membaik) maka Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,438 dengan syarat variabel lain konstan.
- d. Koefisien regresi Stres Kerja Pribadi (X3) sebesar 0,708 dan koefisien regresi yang bernilai positif menjelaskan bahwa apabila Stres Kerja Pribadi (X3) mengalami peningkatan (membaik) maka Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,708 dengan syarat variabel lain konstan.

Dari Hasil regresi penelitian ini dapat di lihat bahwa Stres Kerja Lingkungan (X1), Stres Kerja Organisasi (X2) dan Stres Kerja Pribadi (X3) dapat menurunkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan. Sehingga Stres Kerja Lingkungan (X1), Stres Kerja Organisasi (X2) dan Stres Kerja Pribadi (X3) dapat memberikan kontribusi yang buruk terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan. Kemudian pada akhirnya Stres Kerja Lingkungan (X1), Stres Kerja Organisasi (X2) dan Stres Kerja Pribadi (X3) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan dapat membuat kurang mampunya menyelesaikan penerbitan pendaftaran penduduk tepat pada waktunya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan bahwa: Jika ada permasalahan seperti teknologi yang belum modern yang kurang

mendukung dalam pendataan dan terjadi gangguan pada jaringan, tugas yang menumpuk yang bertentangan dengan yang lain dan masalah keluarga seperti ada anggota keluarga yang sakit atau pegawai tersebut sakit, maka hal tersebutlah yang menjadi beberapa faktor penerbitan dokumen pendaftaran penduduk tidak tepat pada waktunya.

Penjelasan di atas dapat peneliti jelaskan bahwa permasalahan terjadi bukan hanya terdapat pada lingkungan kantor saja seperti teknologi dan banyaknya tugas yang menumpuk dan bertentangan satu sama lain tetapi dapat timbul karena ada permasalahan dalam keluarga yang mengakibatkan kurang konsentrasi dan membuat kesalahan dalam pelayanan maupun penerbitan dokumen pendaftaran penduduk yang akan berdampak pada tidak tepatnya dalam penerbitan dokumen pendaftaran penduduk.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Stres kerja lingkungan, stres kerja organisasi dan stres kerja pribadi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan. Sehingga dapat memberikan kontribusi yang kurang baik bagi pegawai dalam melaksanakan pelayanan dan penerbitan dokumen pendaftaran penduduk.

Untuk Mengukur Pengaruh stres kerja lingkungan, stres kerja organisasi dan stres kerja pribadi terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten barito selatan secara parsial (uji t)

Berdasarkan output diperoleh t_{hitung} dan signifikansi yang di olah menggunakan aplikasi SPSS versi 25 sebesar 3,372 dan signifikansi sebesar 0,002 untuk variabel X1 atau Stres Kerja Lingkungan, untuk variabel X2 atau Stres Kerja Organisasi sebesar 8,577 dan signifikansi sebesar 0,000 dan untuk variabel X3 atau Stres Kerja Pribadi sebesar 3,477 dan signifikansi sebesar 0,002 (bisa dilihat pada tabel 4.56). Untuk mencari t tabel $t_{hitung} > t_{tabel} \alpha/2 ; n-k-1 = (0,05/2 ; 30-4-1) = (0,025 : 25) = 2,060$.

Dari pengujian diatas di temukan bahwa:

- 1) Jika nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,372 > 2,060$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel X1 atau Stres Kerja Lingkungan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan.
- 2) Jika nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,577 > 2,060$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel X2 atau Stres Kerja Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan.
- 3) Jika nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,477 > 2,060$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel X3 atau Stres Kerja Pribadi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan.

Dan Untuk mengetahui variabel independent (X) mana yang paling dominan mempengaruhi variabel dependent (Y), maka bisa di lihat dari nilai Beta yang paling tinggi maka variabel tersebut yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tabel 4.57 variabel yang dominan adalah variabel X2 sebesar 0,550, yang artinya Stres Kerja Organisasi berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tahun 2020

Uji F (Simultan)

Uji hipotesis secara serentak atau simultan (Uji F) antara variabel bebas Stres Kerja Lingkungan (X1), Stres Kerja Organisasi (X2) dan Stres Kerja Pribadi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Barito Selatan.

Dari pengujian diatas pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi dibawah nilai 0,05, untuk mencari F_{tabel} adalah $df = n - k - 1$ ($30 - 4 - 1$) kemudian dicari pada nilai F_{tabel}

$N2=25$ $N1=4$ adalah sebesar 2,76 maka $108,057 > 2,76$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel Stres Kerja Lingkungan, Stres Kerja Organisasi dan Stres Kerja Pribadi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,372 > 2,056$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa ada pengaruh secara parsial antara Stres Kerja Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020.

Artinya dalam hal ini, dugaan pada Hipotesis 1 (H_1) yaitu Terdapat Pengaruh secara parsial antara Stres Kerja Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020 menyatakan dugaan Hipotesis 1 (H_1) tersebut adalah benar.

Kemudian hasil pengujian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,577 > 2,056$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya bahwa ada pengaruh secara parsial antara Stres Kerja Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020.

Artinya dalam hal ini, dugaan pada Hipotesis 2 (H_2) yaitu Terdapat Pengaruh secara parsial antara Stres Kerja Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020 menyatakan dugaan Hipotesis 2 (H_2) tersebut adalah benar.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,477 > 2,056$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya bahwa ada pengaruh secara parsial antara Stres Kerja Pribadi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020.

Artinya dalam hal ini, dugaan pada Hipotesis 3 (H_3) yaitu Terdapat Pengaruh secara parsial antara Stres Kerja Pribadi berpengaruh terhadap Kinerja

Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020 menyatakan dugaan Hipotesis 3 (H3) tersebut adalah benar.

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($108,057 > 2,76$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_4 diterima yang artinya bahwa ada pengaruh secara simultan antara Stres Kerja Lingkungan, Stres Kerja Organisasi dan Stres Kerja Pribadi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020.

Artinya dalam hal ini, dugaan pada Hipotesis 4 (H4) yaitu terdapat Pengaruh secara simultan antara Stres Kerja Lingkungan, Stres Kerja Organisasi dan Stres Kerja Pribadi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020 menyatakan dugaan Hipotesis 4 (H4) tersebut adalah benar.

Untuk variabel yang paling dominan adalah variabel Stres Kerja Organisasi (X2) sebesar 0,550, yang artinya variabel lebih banyak dipengaruhi oleh Stres Kerja Organisasi (X2). Koefisien yang dimiliki oleh variabel Stres Kerja Lingkungan (X2) bertanda positif yang berarti bahwa semakin tingginya Stres Kerja Organisasi maka semakin menurun Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tahun 2020.

Artinya dalam hal ini, pada Hipotesis 5 (H5) yaitu Stres Kerja yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020 menyatakan dugaan Hipotesis 5 (H5) adalah Stres Kerja Organisasi yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020.

Pengaruh Stres Kerja Lingkungan, Stres Kerja Organisasi dan Stres Kerja Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja lingkungan, stres kerja organisasi dan stres kerja pribadi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari masing-masing variabel lebih besar dari r tabel sebesar 0,361 dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel kurang dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah valid.

Uji Reliabilitas diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha $> 0,60$ dengan demikian variabel variabel stres kerja lingkungan, stres kerja organisasi, stres kerja pribadi, dan kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel, sehingga dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha menunjukkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti menggunakan SPSS versi 25 yaitu, stres kerja lingkungan (X1) sebesar 0,714, stres kerja organisasi (X2) sebesar 0,722, stres kerja pribadi (X3) sebesar 0,746 dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,864.

Berdasarkan hasil pengujian dengan jawaban dari 6 pertanyaan dapat diketahui bahwa variabel stres kerja lingkungan masing-masing item pertanyaan dijawab dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan presentase yang cukup besar. Hal ini sejalan dengan hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja lingkungan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020. Dengan ditunjukkan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga pada variabel stres kerja lingkungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian 30 responden pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Barito Selatan Tahun 2020 adanya bukti untuk menolak H_0 bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara

stres kerja lingkungan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Barito Selatan Tahun 2020.

Hasil uji pengaruh stres kerja organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020 dalam jawaban mengenai 6 pertanyaan yang telah dijawab. Dapat diketahui bahwa pada variabel stres kerja organisasi masing-masing pertanyaan dijawab dengan mayoritas jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan prosentasi yang cukup besar. Hal ini sejalan dengan pengujian hipotesis dua (H2) yang menyatakan terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020. Dengan ditunjukkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga pada variabel stres kerja organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian 30 responden pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Barito Selatan Tahun 2020 adanya bukti untuk menolak H_0 bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Barito Selatan Tahun 2020.

Hasil uji pengaruh stres kerja pribadi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020 dalam jawaban mengenai 6 pertanyaan yang telah dijawab. Dapat diketahui bahwa pada variabel stres kerja organisasi masing-masing pertanyaan dijawab dengan mayoritas jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan prosentasi yang cukup besar. Hal ini sejalan dengan pengujian hipotesis tiga (H3) yang menyatakan terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja pribadi terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020. Dengan ditunjukkan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga pada variabel stres kerja pribadi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian 30 responden pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Barito Selatan Tahun 2020 adanya bukti untuk menolak H_0 bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja pribadi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Barito Selatan Tahun 2020.

Sedangkan pengujian pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berarti variabel stres kerja lingkungan, stres kerja organisasi dan stres kerja pribadi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020. Dan sekaligus menjawab hipotesis empat (H4) secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja lingkungan, stres kerja organisasi dan stres kerja pribadi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja Lingkungan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020. Kemudian Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020. Dan Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja Pribadi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020.

1. Berdasarkan hasil pengujian Uji F dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja Lingkungan, Stres Kerja Organisasi dan Stres Kerja Pribadi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2020. Untuk variabel yang paling dominan adalah variabel Stres Kerja Organisasi (X_2), yang artinya variabel lebih banyak dipengaruhi oleh Stres Kerja Organisasi (X_2). Koefisien yang dimiliki oleh variabel Stres Kerja Lingkungan (X_2) bertanda positif yang berarti bahwa semakin tingginya Stres Kerja Organisasi maka semakin menurun Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tahun 2020.

Saran

1. Setelah melakukan penelitian pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan, berdasarkan tiga faktor stres kerja (faktor stres kerja lingkungan, faktor stres kerja organisasi dan faktor stres kerja pribadi) hasil penelitian menunjukkan bahwa responden atau pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan tersebut cenderung mengalami ketiga faktor stres kerja yang diteliti, yaitu stres kerja lingkungan, stres kerja organisasi dan stres kerja pribadi, maka penulis mengemukakan saran agar Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan perlu memperhatikan, serta menjaga stabilitas stres kerja yang disebabkan oleh faktor stres kerja lingkungan, faktor stres kerja organisasi

dan faktor stres kerja pribadi, seperti faktor teknologi, tuntutan tugas, tuntutan peran dan faktor organisasinya, agar kinerja pegawai dapat optimal sesuai dengan yang diharapkan.

2. Untuk objek penelitian diharapkan pada penelitian selanjutnya lebih luas lagi, sehingga dapat betul-betul dijadikan bahan rujukan sebuah perbaikan pada instansi atau organisasi terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks
- Dwiyanto, Agus dkk. 2017. Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hessel, Nogi. 2005. Manajemen Publik. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Hulaifah Gaffar (2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. Skripsi. Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar
- Keban, T. Yeremias. 2004. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu. Gava Media. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Noor 'Aini Aslihah (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. Stephen, Mary Coulter. 2014. Management. Twelfth Edition. United States: Pearson Education Limited.
- Robbin, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2016. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiarjo. 2017. Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: ANDI
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. 2011. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group