

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SUBANG

Meilanny Rosdiana, Ani Yunaningsih
Program Studi Magister Manajemen
Pascasarjana Universitas Langlangbuana
meyheryadi@gmail.com

Abstract

Pegawai merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian menjelaskan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu juga menyiratkan amanat bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional diperlukan pegawai negeri sipil yang berperan sebagai pelayan masyarakat, dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh antar variable yaitu stress kerja dengan kinerja pegawai. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Sumber data dan Penentuan Data dalam studi ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi.

Keywords: *Stres kerja, kinerja,*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama pembangunan dapat merata di berbagai bidang. Pembangunan maupun peningkatannya membutuhkan sistem manajemen SDM yang adaptif, adaptif dalam hal ini mudah menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Pegawai merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian menjelaskan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah

memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu juga menyiratkan amanat bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional diperlukan pegawai negeri sipil yang berperan sebagai pelayan masyarakat, dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pemerintah daerah Kabupaten Subang sangat mengerti dan memahami arti pentingnya peningkatan sumber daya manusia karena itu berdasarkan Undang-Undang otonomi daerah (UU No 23 Tahun

2014), daerah diberi kewenangan untuk daerah memiliki wewenang untuk membuat peraturan akan daerahnya sesuai kepentingan dan prioritas daerahnya. Subang adalah sebuah Kabupaten di Tatar Pasundan provinsi Jawa Barat, Indonesia. Ibukotanya adalah Subang. Kabupaten ini berbatasan dengan Laut Jawa di utara, Kabupaten Indramayu di timur, Kabupaten Sumedang di tenggara, Kabupaten Bandung Barat di selatan serta Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Karawang di barat.

Jumlah pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang tahun 2019 sebanyak 11.743 orang yang terdiri dari sebanyak 89 PNS golongan I, 2.104 golongan II, 5.332 golongan III dan 4.218 PNS golongan IV. Apabila dilihat dari jenis kelamin, jumlah pegawai negeri sipil perempuan di Kabupaten Subang sebanyak 5.728 Jiwa sedangkan jumlah pegawai negeri sipil laki-laki sebanyak 6.015 Jiwa. tingkat pendidikan untuk pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang cukup mumpuni, dimana hampir 60% lebih tingkat pendidikannya Sarjana yaitu sebanyak 7.190 Jiwa. Namun sumber daya manusia khususnya pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang walaupun hampir 60% menamatkan pendidikan sarjana masih belum bisa menunjukkan kinerja yang maksimal hal ini dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dimana di Pemerintah Daerah Kabupaten Subang masih terdapat beberapa isu yang terkait dengan kinerja pegawai negerisipilnya diantaranya adalah:

1. Belum optimalnya kinerja birokrasi dan layanan publik akibat lemahnya profesionalisme aparatur dan kurangnya motivasi, inovasi dan pemanfaatan teknologi informasi.

2. Penempatan ASN yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan serta belum merata di setiap perangkat daerah.
3. Pengembangan karir jabatan belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan yang diisyaratkan pola karir yang jelas.
4. Sistem aplikasi (SIMPEG) belum terintegrasi secara keseluruhan sehingga tidak terkoneksi ketika ada perubahan data kepegawaian.
5. Kurangnya anggaran pendidikan dan pelatihan sehingga jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis dan fungsional belum maksimal.
6. Masih kurangnya pemahaman aparatur terhadap jiwa dan mentalitas sehingga pelayanan masyarakat belum optimal. (*Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kabupaten Subang Tahun 2019*)

Berdasarkan beberapa isu diatas dapat disimpulkan, dari aspek kinerja terdapat lemahnya profesionalisme aparatur dimana kurangnya motivasi, inovasi dan pemanfaatan teknologi informasi serta kurangnya jiwa dan mentalitas aparatur sehingga pelayanan terhadap masyarakat belum optimal sedangkan dari aspek pengembangan sumber daya manusia masih kurang hal ini dibuktikan dengan pengembangan karir jabatan yang belum sesuai dengan standar kompetensi serta anggaran pendidikan dan pelatihan yang sangat kurang hal ini menjadi sesuatu yang harus menjadi perhatian khusus karna peningkatan sumber daya pegawai negeri sipil menjadi tolak ukur keberhasilan suatu pemerintahan.

Pemerintahan Daerah Kabupaten Subang berupaya mewujudkan pemerintahan yang bersih, maju, sejahtera

dan berkarakter dengan membentuk pemerintahan yang bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme, terbuka serta pelayanan masyarakat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut agar efektif dan efisien setiap pegawai harus bekerja keras. Pekerjaan yang banyak dan berat dari atasan bisa menyebabkan stress kerja, apalagi belum selesai pekerjaan yang lama, tetapi ditambah lagi dengan pekerjaan yang baru (Julvia, 2016). Stres sebenarnya tidak selalu berdampak negatif, stres pada takaran yang proposional dapat berfungsi sebagai motivator dalam bekerja. stres seperti ini sering disebut *eustres*. Namun pada kenyataannya stres kerja yang sering terjadi adalah stres yang membawa dampak negatif, secara sederhana stres di artikan sebagai suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikologis. Adapun reaksi pegawai yang stres didalam pekerjaan yaitu, cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan.

Menurut Robbins dan Judge (2013:597) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Aspek-aspek Stres Kerja Menurut Robbins (2006) aspek-aspek stres kerja meliputi tiga aspek, yaitu;

- a. Pertama fisiologis, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah; sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, lelah atau kehilangan daya energi.
- b. Kedua adalah psikologis yang mencakup; depresi, mudah marah,

gelisah, cemas, mudah tersinggung, marah-marah, bingung, dan kebosanan.

Ketiga adalah perilaku yang mencakup; mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, tidur tidak teratur.

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan /instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Menurut Yusniar Lubis, Bambang Hermanto & Emron Edison (2018:26), "kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".

Menurut Priansa (2014:271), menyatakan bahwa "kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator alam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri". Secara umum, penilaian prestasi kerja PNS dibagi dalam 2 (dua) unsur yaitu:

1. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Sasaran kerja pegawai meliputi unsur:
 - a. Kuantitas merupakan ukuran jumlah

atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu.

- b. Kualitas merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
 - c. Waktu merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
 - d. Biaya merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.
2. Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun unsur perilaku kerja meliputi :

- a. Orientasi Pelayanan Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait dan instansi lain.
- b. Komitmen, Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan untuk menyetarakan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dan mengutamakan kepentingan diri sendiri, seseorang dan golongan. Inisiatif Kerja kemauan dan kemampuan untuk melahirkan ide-ide baru, cara-cara baru untuk peningkatan kerja, kemauan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, melihat masalah sebagai peluang bukan ancaman, kemauan untuk bekerja menjadi lebih baik setiap

hari, serta penuh semangat dan antusiasme. Aspek inisiatif kerja juga termasuk inovasi yang dilakukan oleh PNS.

- c. Kerjasama, Kerjasama merupakan kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerjasama dengan rekan sekerja serta intansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- d. Kepemimpinan, Kepemimpinan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi (bagi PNS yang menduduki jabatan struktural).

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja dan beban kerja. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh stress kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Subang dengan kajian studi pada Sekretaris Daerah Kabupaten Subang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menjelaskan dan menganalisis tingkat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode eksplanatori survey. Eksplanatory Survey menurut adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain.

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 228 orang pegawai, sedangkan sampel yang telah dihitung dengan menggunakan rumus slovin sebanyak 70 orang.

PEMBAHASAN KARAKTERISTIK RESPONDEN

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	53	76
Perempuan	17	24
	70	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel 4.1 tersebut, terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 53 orang dengan persentase sebesar 76% dan responden perempuan sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 24%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan Usia atau umur dapat ditunjukkan pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18-25 Tahun	8	11
26-30 Tahun	13	19
31-35 Tahun	11	16
36-40 Tahun	22	31
> 40 Tahun	16	23
	70	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan karakteristik usia responden pada table 4.2 di atas, usia responden sebagian besar berada pada kisaran usia 36-40 tahun yaitu sebanyak 22 orang. Sedangkan yang paling sedikit berada pada kisaran umur 18-25 tahun sebanyak 8 orang. Berdasarkan data normative pada Sekretariat daerah Kabupaten Subang sebagian besar pegawai berada pada jenjang usia kurang dari 50 tahun. Banyak pegawai yang sudah mendekati masa pensiun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dari responden dapat ditunjukkan pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 3

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Usia	Jumlah	Persentase
1-5 Tahun	15	21
6-10 Tahun	27	39
11-15 Tahun	13	19
16-20 Tahun	5	7
> 21 Tahun	10	14
	70	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Dilihat dari masa kerja dari total 70 responden tercatat mayoritas memiliki masa kerja 6-10 tahun yaitu ada sebanyak 27 orang (39%) dan paling sedikit adalah dengan masa kerja 16-20 tahun tercatat sebanyak 5 orang (7%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Subang memiliki pengalaman yang cukup dalam melakukantugas.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sejumlah responden dengan beberapa jenjang pendidikan dari mulai SMA sampai dengan S-2 diharapkan hasil jawaban yang diberikan dapat mencerminkan kondisi lapangan sesungguhnya. Disamping itu, kapasitas akademik responden mencerminkan pula otoritas sebagian responden dalam pelaksanaan tugas keseharian dalam institusinya. Dengan demikian, jawaban yang diberikan bisa lebih kompeten sesuai dengan yang diinginkan peneliti.

Tabel 4

Tingkat Pendidikan Responden

Usia	Jumlah	Persentase
SMA	20	29
D3	11	16
S1	34	48
S2	5	7
S3	0	0
	70	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Dengan gambar dibawah diperlihatkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan memadai (S-1) dengan 48%. Sisanya tersebar di SMA, D-3 dan S-2. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai pada Sekretariat daerah Kabupaten Subang memiliki tingkat pendidikan yang rata-rata menengah.

Uji Validitas

Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah *corrected item-total correlation*. Apabila nilai koefisien korelasi item pernyataan yang diuji lebih besar dari 0,3 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid (Barker *et al*, 2016:70). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan bantuan program IBM SPSS

Statistics 22 diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut.

Tabel 5

Tabel Validitas Item Stres Kerja

Item	Corrected Item-Total Correlation	R-Kritis	Keterangan
X1.1	0.478	0.300	Valid
X1.2	0.678	0.300	Valid
X1.3	0.533	0.300	Valid
X1.4	0.654	0.300	Valid
X1.5	0.611	0.300	Valid
X1.6	0.654	0.300	Valid
X1.7	0.678	0.300	Valid
X1.8	0.286	0.300	Valid
X1.9	0.300	0.300	Valid
X1.10	0.678	0.300	Valid
X1.11	0.465	0.300	Valid
X1.12	0.300	0.300	Valid

Sumber : Data hasil penyebaran kuesioner 2021 [Diolah]

Pada Tabel 5 di atas dapat dilihat nilai koefisien korelasi (rhitung) dari setiap item pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.3. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan kuesioner penelitian sudah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian sehingga dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

Tabel 6

Analisis Validitas Kinerja

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Y1	45.737	27.589	0.361	0.789	Valid
Y2	45.865	27.936	0.309	0.793	Valid
Y3	45.722	26.475	0.373	0.790	Valid
Y4	45.774	25.464	0.582	0.769	Valid
Y5	46.376	26.252	0.385	0.789	Valid
Y6	45.880	25.243	0.599	0.768	Valid
Y8	45.684	26.112	0.591	0.771	Valid
Y9	45.977	27.007	0.384	0.788	Valid
Y10	46.000	26.030	0.403	0.787	Valid
Y11	45.729	25.835	0.488	0.778	Valid
Y12	45.256	28.252	0.358	0.790	Valid
Y13	45.669	27.769	0.326	0.792	Valid
Y14	45.278	27.217	0.448	0.783	Valid

Sumber : Data hasil penyebaran kuesioner 2021 [Diolah]

Pada Tabel 6 di atas dapat dilihat nilai koefisien korelasi (rhitung) dari setiap item pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.3. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan kuesioner penelitian sudah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian sehingga dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha-Cronbach's* yang dihitung dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 22*. dengan ketentuan batas minimalsebesar 0,70 yang artinya alat ukur dikatakan tepat, stabil dan dapat diandalkan (Barker *et al*, 2016:70).

Tabel 7

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Stress Kerja	0,855	Reliabel
Konflik Kerja	0,854	Reliabel
Semangat Kerja	0,850	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,856	Reliabel

Pada tabel 7 di atas dapat dilihat nilai koefisien reliabilitas (*Alpha-Cronbach's*) kuesioner kelima variabel lebih besar dari nilai kritis 0,7 dan dinyatakan reliabel. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang diajukan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur kelima variabel penelitian sudah memberikan hasil yang konsisten.

HASIL PENELITIAN DESKRIPTIF

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

Variabel stres kerja tersusun dari tiga indikator dimana setiap indikator terdiri dari beberapa item yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya dan disimpulkan valid dan reliable.

Tabel 8

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Psikologis

Item	SS		S		R		TS		STS		Skor Total	Skor Total (%)
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X1.1	12	17.1	34	48.6	10	14.3	8	11.4	6	8.6	248	70.85
X1.2	7	10	30	42.8	12	17.1	11	15.7	10	14.3	233	66.57
X1.3	9	12.8	32	45.7	15	21.4	10	14.3	4	5.7	254	72.57
X1.4	14	20	35	50	9	12.8	9	12.8	3	4.3	258	73.71
Total	42	15	131	46.8	46	16.4	38	13.6	23	8.2	993	70.92

Sumber: Hasil Penelitian; 2021

Indikator pertama dari variabel stres kerja adalah aspek psikologis. Secara umum, responden memberikan jawaban positif terhadap ketiga item dalam indikator psikologis dengan skor total sebesar 70.92%. Skor total ini mendekati 100% sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden menilai positif item-item dalam indikator psikologis. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja pada Setda Kabupaten Subang memberikan penilaian aspek psikologis dengan kategori sedang. Skor tersebut menunjukkan adanya persetujuan dari responden bahwa aspek psikologis menentukan tingkat stres kerja seseorang. Stres kerja muncul sebagai kondisi yang terjadi karena interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Dapat dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas diri pegawai secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

Tabel 9

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Fisik

Item	SS		S		R		TS		STS		Skor Total	Skor Total (%)
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X1.5	3	4.3	5	7.1	8	14.3	40	61.4	14	24.3	287	82
X1.6	6	22.8	35	50	9	12.9	7	10	3	4.3	214	61.1
X1.7	17	24.3	40	57.1	5	7.1	5	7.1	3	4.3	273	78
X1.8	15	21.4	42	60	7	10	4	5.7	2	2.8	274	78.3
Total	48	17.1	117	41.8	31	11	59	21	25	8.9	1.048	75

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Indikator fisik tersusun dari empat item. Kedua item ini berkaitan dengan fisik yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja. Pengaruh dari fisik seseorang yang bagus mampu mengurangi stres kerja dari seorang pegawai. Tercermin dari tabel diatas bahwa secara umum responden memberikan jawaban setuju terhadap item-item dalam indikator fisik dengan skor total mencapai 75%. Ini artinya bahwa sebagian besar pegawai memiliki fisik yang baik. Aspek fisiologis merupakan respon tubuh dalam kondisi tertekan atau stres, seperti detak jantung berdebar kencang, tekanan darah meningkat, gangguan pernafasan, dan bahkan sampai sulit tidur. Oleh karena itu, tingkat stress kerja pada setda Kabupaten Subang sedikit.

Tabel 10

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Perilaku

Item	SS		S		R		TS		STS		Skor Total	Skor Total (%)
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%		
X1.9	9	12.9	25	35.7	16	22.9	15	21.4	5	7.1	228	65.1
X1.10	10	14.3	27	38.6	14	20.0	13	18.6	6	8.6	232	66.3
X1.11	8	11.4	15	21.4	20	28.6	17	24.3	10	14.3	204	58.3
X1.12	6	8.6	13	18.6	25	35.7	21	30.0	5	7.1	204	58.3
Total	33	11.8	80	28.6	75	26.8	66	23.6	26	9.3	868	62.0

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Indikator selanjutnya adalah perilaku, perilaku yang dimiliki oleh seorang pegawai menjadi penentu tingkat stres kerja. Secara umum responden menyatakan cukup setuju dengan perilaku pegawai sudah cukup baik hal tersebut terlihat dari skor total berjumlah 62%. Perilaku kerja inilah yang akan menjadi faktor dasar yang wajib dan harus diketahui oleh institusi agar dapat mengerti serta memahami perilaku kerja yang ditimbulkan saat

pegawai bekerja karena hal ini akan mempengaruhi kesuksesan sebuah organisasi dalam terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Variabel kinerja terdiri dari 2 dimensi dengan beberapa indikator. Dimana setiap indikator terdiri dari beberapa item.

Tabel 11

Tanggapan Responden Terhadap Indikator SKP

Item	SS		S		R		TS		STS		Skor Total	Skor Total (%)
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Y1.1	17	24.3	43	61.4	7	10.0	3	4.3	0	0.0	284	81.1
Y1.2	15	21.4	40	57.1	10	14.3	4	5.7	1	1.4	274	78.3
Y1.3	13	18.6	41	58.6	12	17.1	3	4.3	1	1.4	272	77.7
Y1.4	17	24.3	41	58.6	10	14.3	2	2.9	0	0.0	283	80.9
Y1.5	5	7.1	32	45.7	15	21.4	10	14.3	8	11.4	226	64.6
Total	67	23.9	197	70.4	54	19.3	22	7.9	10	3.6	1339	72.9

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Indikator SKP terdiri dari lima item valid yaitu item kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu dan biaya. Mayoritas responden memberikan jawaban setuju terhadap item-item tersebut dengan skor total mencapai 72,9%. Artinya mayoritas responden memiliki persetujuan tinggi terhadap item-item dalam indikator SKP. Penilaian Kinerja Aparatur di Kabupaten Subang, dilakukan salah satu upaya dengan melakukan penilaian prestasi kerja ASN sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati dengan dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan antara Pegawai dan Pejabat Penilai serta dapat dimonitoring oleh Atasan Pejabat Penilai. Penilaian tersebut melalui sistem E-Kinerja yang dinamakan Sistem Informasi Terpadu Kinerja Aparatur atau SIMOTEKAR. Sistem tersebut dibuat guna memudahkan pegawai, atasan pegawai dan verifikator atau Tim Monitoring dan Evaluasi PNS/CPNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang dalam

menyusun dan memverifikasi sasaran kerja pegawai (SKP), serta penyampaian realisasi/capaian kinerja pegawai. Oleh karena itu, kinerja pegawai Kabupaten Subang sudah cukup baik.

Tabel 12

Tanggapan Responden Terhadap Perilaku Kerja

Item	SS		S		R		TS		STS		Skor Total	Skor Total (%)
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%		
Y2.6	18	25.7	42	60.0	9	12.9	1	1.4	0	0.0	287	82.0
Y2.7	13	18.6	38	54.3	12	17.1	4	5.7	3	4.3	264	75.4
Y2.8	13	18.6	41	58.6	12	17.1	3	4.3	1	1.4	272	77.7
Y2.9	17	24.3	41	58.6	10	14.3	2	2.9	0	0.0	283	80.9
Y2.10	10	14.3	36	51.4	13	18.6	7	10.0	4	5.7	251	71.7
Y2.11	15	21.4	39	55.7	10	14.3	4	5.7	2	2.9	271	77.4
Y2.12	19	27.1	37	52.9	8	11.4	5	7.1	1	1.4	278	79.4
Y2.13	12	17.1	30	42.9	10	14.3	12	17.1	6	8.6	240	68.6
Y2.14	15	21.4	32	45.7	14	20.0	6	8.6	3	4.3	260	74.3
Y2.15	8	11.4	20	28.6	15	21.4	10	14.3	17	24.3	202	57.7
Y2.16	18	25.7	40	57.1	10	14.3	1	1.4	1	1.4	283	80.9
Total	158	56.4	396	141.4	123	43.9	55	19.6	8	2.9	2861	75.1

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Indikator perilaku kerja terdiri dari sebelas item valid yaitu item pelayanan, inisiatifkerja, kerjasam dan kepemimpinan. Mayoritas responden memberikan jawaban setuju terhadap item-item tersebut dengan skor total mencapai 75.1%. Artinya mayoritas responden memiliki persetujuan tinggi terhadap item-item dalam indikator perilaku kerja. Perilaku pegawai pada Setda Kabupaten Subang sudah cukup baik hal tersebut sesuai dengan etika PNS dimana Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (uji T)

Setelah melaksanakan uji koefisien regresi secara keseluruhan maka, langkah selanjutnya adalah menghitung koefisien regresi secara individu atau uji T. Uji T digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel

dependen berpengaruh terhadap variabeldependen.

Tabel 13 Hasil Uji T

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
(Constant)	.000	1.000
Zscore: Stres kerja	-2.210	.031

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

H0 : Tidak ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang.

Ha : Ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang.

Hasil pada tabel 13 menunjukkan bahwa cara 1 dari pengujian diatas diketahui bahwa Sig. Untuk variabel stres kerja adalah 0,000 dibandingkan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) maka $0,031 < 0,05$ jadi hipotesis (H1) teruji atau Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga secara statistik stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang. Jadi Hipotesis 1 teruji. Jika dilakukan dengan cara 2 tabel = (diperoleh dengan mencari nilai $dk = n-2$ dan $\alpha 0,05$ ($dk = 67 - 2 = 65$), dan $t_{hitung} = -2.210$. $t_{hitung} < t_{tabel} = -2.210 > 1.9971$ sehingga hipotesis teruji atau Ho ditolak dan Ha diterima yaitu stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang.

Berdasarkan hasil pengujian struktural atau inner model diketahui bahwa nilai Tvalue -2.210 lebih besar dari t tabel (1,96) maka artinya bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua

diterima, karena stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan adanya tugas, peran dan tanggungjawab yang harus dikerjakan oleh pegawai terkadang membuat individu mengalami stres kerja karena beban yang terlalu berat. Pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja khususnya pada Setda Kabupaten Subang berdampak terhadap kinerja pegawai, di mana semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja pegawai mengalami penurunan. Kemudian hasil uji parsial yang telah diuji ternyata ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja pegawai. Di mana tingkat stres kerja signifikan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai secara negatif dengan nilai $-0,309$ dan nilai Sig $0,031$.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Nur, 2013) dengan judul “Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate” yang menyimpulkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai yang dimiliki akan memberikan dampak yang negatif dalam peningkatan kinerja pegawai. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan dimana tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan dimana pegawai tersebut berada. Stres kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Subang cukup tinggi. Hal tersebut terlihat dari jumlah keseluruhan tanggapan responden terhadap item psikologis, fisik dan perilaku. Dari aspek psikologis skor totalnya sebesar 70,92%, aspek fisik dengan skor total

sebesar 75% dan aspek perilaku sebesar 62%. Secara deskriptif, sesuai dengan jawaban responden terhadap pernyataan yang penulis sebarakan yang menyangkut indikator stres kerja dapat dilihat angka capaian untuk variabel stres kerja tidak sesuai dengan standar tertinggi yang diharapkan. Artinya para pegawai masih sering mengalami stres dalam bekerja di organisasi. Aspek psikologis berpengaruh cukup tinggi terhadap tingkat stress pegawai sehingga hal tersebut berpengaruh cukup tinggi terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang. Besarnya pengaruh stress kerja ini ditentukan oleh tiga (3) indikator yang ada di dalamnya. Dari tiga indikator tersebut, yang memiliki pengaruh cukup kuat yakni indikator fisik sehinggakedua indikator ini menjadi penentu bagi kinerja tersebut.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dapat diberikan saran yaitu untuk mengatasi tingkat stres kerja pegawai perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan porsi pekerjaan sesuai dengan kemampuan serta memberikan arahan yang jelas terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

BPS Kabupaten Subang, Subang Dalam Angka 2020, 2021

Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida, 16(1), 59–72.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
BKPSDM Kabupaten Subang Tahun 2019

Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E.
(2018). Manajemen dan Riset Sumber
DayaManusia. Bandung: Alfabeta

Nur, S. (2013). KONFLIK, STRES KERJA
DAN KEPUASAN KERJA
PENGARUHNYA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA
UNIVERSITAS KHAIRUN
TERNATE. *Jurnal EMBA*, 1(3), 739–
749.
[https://doi.org/10.1109/siu.2009.51364
98](https://doi.org/10.1109/siu.2009.5136498)

PERBUP No.53 Tahun 2019 Tentang
Tambahan Penghasilan Pegawai
dilingkunganPemerintah Daerah
Kabupaten Subang

Priansa, Donni Junni. 2014. Perencanaan &
Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta.
Robbins, Stephen, 2006, “Perilaku
Organisasi”, Prentice Hall, edisi kesepuluh.
Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A.
2013. Organizational Behavior Edition. 15.
NewJersey: Pearson Education.