PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN TANAH DATAR

SKRIPSI

ditulis Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Ekonomi Syariah

Oleh :

Mastur Aini
NIM 15301220055

JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
BATUSANGKAR

1440 H /2019 M

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mastur Aini

Nim :15301220055

Tempat/tanggal lahir : Malaysia, 26 Agustus 1996

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN TANAH DATAR"**, adalah benar karya saya sendiri bukan plagiat.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa karya ilmiah ini plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan semestinya.

Batusangkar, Juli 2019

Saya yang Menyatakan,



MASTUR AINI

NIM. 15301220055

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Skripsi atas nama **MASTUR AINI, NIM: 15301220055** dengan judul, **"PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN TANAH DATAR"**, memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui ke sidang *munaqasyah*.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Batusangkar, Juli 2019

Pembimbing I	Pembimbing II
GAMPITIO, SE. ,M.Si	**HUSNI SHABRI, M.Si**
NIP. 196702192005011005	**NIP. -**

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi atas nama **MASTUR AINI, NIM 15301220055,** dengan judul **"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar"** telah diujikan dalam Sidang *Munaqasyah* Skripsi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar pada hari Senin tanggal 5 Juli 2019 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Strata Satu (S.1) dalam Jurusan Ekonomi Syariah.

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1	**Gampito, SE., M.Si** **NIP. 196702192005011005**	**Ketua/** **Pembimbing I**		5/9-19
2	**Husni Shabri, M.Si** **NIP. -**	**Sekretaris/** **Pembimbing II**		4/9-19
3	**Dr. David, S.Ag., M.Pd** **NIP. 197103232003121003**	**Anggota/** **Penguji I**		3/9-19
4	**Mega Rahmi, SE.Sy., M. Si** **NIP. -**	**Anggota/** **Penguji II**		23/8/2019

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Batusangkar

Dr. Ulya Atsani, SH., M.Hum
NIP. 19750303 199903 1 004

ABSTRAK

MASTUR AINI. NIM 15301220055. Judul Skripsi: "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN TANAH DATAR". Jurusan ekonomi syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar

Masalah dalam penelitian ini adalah banyaknya pekerjaan yang menumpuk dan desakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan apalagi pada ahkhir tahun pekerjaan yang berlebihan dengan ruangan yang kecil dan banyaknya tumpukkan pekerjaan diatas meja sehingga membuat pegawai merasa stres dalam pekerjaan tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar. Jenis penelitian adalah (*field research*) penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakankuesioner atau angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan bantuan menggunakan aplikasi *software SPSS 22 (statistical product and service solutions).*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji regresi variabel stres kerja di peroleh nilai sebesar -0.735 dengan nilai signifikansi 0,000 yang menunjukkan variabel stres kerja individu memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar. Sedangkan determinasi, R^2 sebesar 0,341 atau 34,1% variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar nilai sisanya sebesar 65,9% yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh yang negatif artinya apabila stres kerja individu meningkat, maka kinerja pegawai akan menurun.

Kata kunci: ***stres kerja, kinerja pegawai***

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'aalamiin berkat rahmat Allah SWT yang telah memberikan karunia-Nya sehingga pembuatan skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menegakkan kalimat laailaahaillallah di permukaan bumi ini, dan sebagai suri tauladan yang telah meninggalkan dua pedoman hidup bagi kebahagian hidup umat manusia dunia akhirat yaitu Al-qur'an dan Sunnah.

Penulis sadar sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa ada bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbgai pihak, baik secara moril maupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ucapkan rasa syukur kepada Allah yang telah mempermudah jalan dan urusan pembuatan skripsi ini, dan ucapkan terimakasih kepada Ayahanda (Ismail) yang telah memberikan banyak nasehat, kasih sayang, bantuan dan kerja kerasnya untuk kelangsungan pendidikan penulis dan Ibuunda (Bulkis (alm)), kakak (Endrawati) yang selalu mendoakan penulis, memberikan kasih sayang, nasehat dan motivasi kepada penulis. Selain itu, pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Kasmuri, MA selaku rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar
2. Bapak Dr. Ulya Atsani, M.Hum selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar
3. Bapak Gampito, SE,M.Si selaku ketua jurusan dan pembimbing 1
4. Bapak Dr. Himyar Pasrizal, SE. MM, selaku pembimbing akademik yang meluangkan waktu dan memberikan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan.
5. Bapak Husni Shabri, M.Si selaku pembimbing 2
6. Bapak Dr. David, S.Ag., M.Pd dan Ibuk Mega Rahmi, SE.Sy., M.Si selaku tim penguji penulis yang telah memberikan saran dan

masukkan atas skripsi penulis dan meluangkan waktu, motivasi dan ilmunya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik

7. Segenap dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu selama masa perkuliahan dan karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam yang membantu mempermudah penulis melengkapi segala syarat yang dibutuhkan oleh akademik.
8. Kakakku Endrawati, ipar Suhendrizal , abangku , Hariandi, Harmadi, Mulyadi dan Epi Putra yang telah membantu dan memberikan dukungan yang cukup besar bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini semoga dukungan yang kalian berikan selalu menuntunku meraih cita-cita. Terimakasih untuk kalian yang selalu menjadikan penggerak semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
9. Teman-teman terbaikku di Jurusan Ekonomi syariah khususnya Konsentasi Manajemen Syariah Lokal B angkatan 2015, dan spesial sahabat terbaikku (nora, novi, mika, nurjannah) yang saling menyemangati dalam kebersamaan untuk berjuang dalam menuntut ilmu sehingga dapat menyelesaikan studi di IAIN Batusangkar.

Akhirnya, kepada Allah jualah penulis berserah diri, semoga bantuan, motovasi dan bimbingan serta nasehat dari berbagai pihak menjadi amal ibadah yang ikhlas hendaknya, dan dibalas oleh Allah SWT aminyarabballalamin.Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua Penulis menyadari masih banyak kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangaun agar lebih baik lagi skripsi tersebut

Batusangkar, Agustus 2019

MASTUR AINI
NIM. 15301220055

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABEL vi

DAFTAR GAMBAR vii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 7

C. Batasan Masalah 8

D. Rumusan Masalah 8

E. Tujuan penelitian 8

F. Manfaat penelitian 8

G. Defenisi Operasional 9

BAB II KAJIAN PUSTAKA 10

A. Landasan Teori 10

1. Kinerja Karyawan 10

2. Stres Kerja 21

3. Manajemen Sumber Daya Manusia 37

B. Kajian Penelitian yang Relevan. 45

C. Kerangka Berfikir 48

D. Hipotesis 48

BAB III METODE PENELITIAN 49

A. Jenis Penelitian 49

B. Tempat dan Waktu Penelitian 49

C. Populasidan Sampel 50
D. Pengembangan Instrumen 50
E. Teknik Pengumpulan Data 56
F. Teknik Analisis Data 57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBEHASAN 59
A. Deskripsi Data 59
1. Sejarah Singkat Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar 59
2. Struktur Organisasi Dinas Pertanian 61
B. Deskripsi Data Penelitian 63
C. Karakteristik Responden 63
1. Responden Menurut Jenis Kelamin 63
2. Responden Menurut Usia 64
3. Responden Menurut Status 64
4. Responden Menurut Pendidikan 65
5. Responden Menurut Bidang Pekerjaan 66
6. Analisis Indeks Tanggapan Responden 67
D. Hasil Penilitian 75
1. Uji Normalitas 75
2. Koefisien Determinasi (R^2) 76
3. Uji t 77
4. Uji Regresi Linier Sederhana 78
BAB V PENUTUP 82
A. Kesimpulan 82
B. Saran 82
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skedul penelitian 49
Tabel 3. 2 Skor penilaian skala *likert* 51
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen 51
Tabel 3. 4 Analisis Faktor (KMO) Variabel Stres Kerja 52
Tabel 3. 5 Nilai MSA (*Measures of Sampling Adequac*) 53
Tabel 3. 6 Analisis Faktor (KMO) Variabel Kinerja Pegawai 54
Tabel 3. 7 Nilai MSA (*Measures of Sampling Adequac*) 54
Tabel 3. 8 Realibility Stres Kerja Individu 55
Tabel 3. 9 Realibility Kinerja Pegawai 55
Tabel 4. 1 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin 63
Tabel 4. 2 Jumlah Responden Menurut Usia 64
Tabel 4. 3 Jumlah Responden Menurut Status 65
Tabel 4. 4 Jumlah Responden Menurut Pendidikan 65
Tabel 4. 5 Jumlah Responden Menurut Bidang Pekerjaan 66
Tabel 4. 6 Hasil Skor Kuesioner 67
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas 76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kinerja 36
Gambar 2. 2 Kerangka Berfikir 48
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Pertanian Tanah Datar 62
Gambar 4. 2 Pengujian Normalitas 75

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian ilmu dari manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi.Manajemen sumber daya manusia (*human resourse management)* berbeda dengan manajemen personalia *(personnel management)*. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan *(asset)* utama organisasiyang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan manajemen personalia mengangap karyawan sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif, atau manajemen personalia lebih menekankan pada sistem dan prosedur (Yuniarsih, 2016:1-2).

Rangka persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat dari sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai kesatuan yang tangguh membentuk suatu hubungan kerja sama. Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatau perusahaan yang sering disebut pula dengan karyawan. Semua potensi MSDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan mamadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya

Kinerja merupakan hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pengertian kinerja dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh ahli manajemen sumber daya manusia adalah

hasil kerja dan prilaku kerja maupun kuantitas yang di dihasilkan oleh seseorang. Kinerja karyawan juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu untuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasai merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun kinerja karyawan yang merupakan kinerja individu yang mendukung kinerja organisasi (Kasmir, 2016: 182-184).

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaanya dinamakan *level of performance.* Orang yang *level of performance* tinggi disebut sebagai orang yang berproduktif, dan sebaliknya orang yang tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau *performance* rendah.Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu bekerja (Aslihah,2015:36).

Kinerja pegawai merupakan suatu indikator bagi organisasi untuk menilai setiap pegawainya. Pegawai dengan kinerja yang kurang baik akan menjadi tanggung jawab organisasi untuk dilatih, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya yang nantinya juga akan berdampak pada kinerja organisasi. Organisasi dapat menjadikan kinerja sebagai tolok ukur untuk melakukan pelatihan tertentu, dalam rangka memperbaiki kinerja setiap pegawai yang dinilai masih kurang. Kinerja pegawai yang baik akan mendukung organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan .

Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebagai berikut motivasi kerja, kepuasan kerja tingkat stres dan sistem kompensasi dan keprilakuan lainnya yaitu :

a. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang karyawan itu menentukan beasr kecilnya prestasinya.
b. Kepuasan kerja (*job satisfactio)* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka.
c. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan, karna mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. Selain itu kompensasi sebagai upaya memberikan keadilan kepada karyawan.
d. Tingkat stres karyawan menunjukkan bahwa karyawan mengalami tingkat tekanan atau suatu keadaan menyebabkan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan (Aslihah, 2015: 41-42).
e. Kepemimpinan menurut (Kasmir) 2014: 191, merupakan prilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sebagai contoh prilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi,mendidik dan membimbing tentu akan membuat keryawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.
f. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Secara umum dalam suatu pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan selalu menginginkan setiap karyawan agar berprestasi. Dalam mencapai tujuan ini, suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor, salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah apabila karyawan mampu menghadapi kesulitan baik dalam maupun diluar pekerjaan. Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh pegawai sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana karyawan bekerja.

Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampau banyak. Stres bisa berpengaruh positif, terutama jika memberikan manfaat potensial. Akan tetapi, stres sering kali dikaitkan dengan hambatan dan tututan. Suatu hambatan menghalangi anda untuk melakukan apa yang ingin anda inginkan, tuntutan mengacu pada hilangnya apa yang diinginkan. Satu hal yang harus dipahami mengenai stres yaitu hanya karena kondisinya memungkinkan bagi stres untuk muncul, bukan berarti stres akan terjadi. Dua kondisi diperlukan untuk mengubah stres *potensial* menjadi stres *aktual*. Pertama harus terdapat ketidakpastian akan hasil yang terjadi, dari kedua, tidak mengherankan apabila perubahan itu menjadi pemicu stres utama (Robbins, 2010: 16).

Robbins mengemukakan bahwa stres merupakan kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Dalam konteks prilaku organisasi, stres dapat dilihat dari sisi negatif dan sisi positif. Dari sisi yang positif, stres merupakan peluang bila stres menawarkan potensi perolehan dalam bentuk meningkatkannya kinerja (Wahjono, 2010: 107).

Tempat kerja, kejadian sehari-hari yang menimbulkan stres (surat elektronik yang tidak menyenangkan, tenggangan waktu yang tidak masuk akal, hilangnya kesempatan penjualan besar, teguran dari atasan, dan seterusnya), juga pengaruh dari stres yang bertumpuk dari waktu- kewaktu secara negatif mempengaruhi suasana hati karyawan. Tingkat stres dan ketegangan yang pekerjaan menumpuk di tempat kerja dapat memperburuk suasana hati karyawan sehingga menyebabkan mereka mengalami lebih banyak emosi negatif (Timothy, 2007: 321).

Pekejaan yang tepat dan bagus akan mempengaruhi kinerja pegawai, perasaan dan suasana hati yang kurang baik akan membuat dampak negatif pada kinerja pegawai. Namaun dalam hal ini yang mempengaruhi dari sisi negative yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu stress kerja pegawai yang mana stres kerja akan sangat mempengaruhi kinerja dan juga dapat menurunkan semangat kerja dan percaya diri. Sehingga stres kerja pada pegawai diharapkan dapat diatasi dengan cara apapun agar tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Dinas Pertanian Tanah Datar merupakan salah satu kantor pembantu bidang pertanian dimana terletak pada Jalan Sultan Alam Bagagarsah, Pagaruyung Batusangkar.Dinas Pertanian ini berfungsi untuk menyelenggarakan urusan kewenangan dan tugas pembantu bidang pertanian daerah Kabupaten Tanah Datar, Sumatera Barat. Dalam pengamatan waktu magang pada Dinas Pertanian Tanah Datar masih ada pegawai stres dalam bekerja karena pekerjaan yang menumpuk dan desakan waktu apalagi pada saat akhir tahun karena semua pegawai dinas pertanian tersebut sibuk dan banyak tumpukkan pekerjaan diatas meja dengan ruangan yang kecil dan sampai kebawah lorong meja membuat pegawai merasa suasana hati yang kurang baik untuk menyiapkan pekerjaan sehingga pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan lembur karena hal itu berkurangnya waktu dengan keluarga sehingga pegawai merasakan stres atas pekerjaan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dan dengan gaya kepemimpinan yang memberikan masukkan dan

tekanan pekerjaan kepada kasubag, dan kemudian kasubag kepada pegawai lainnya untuk menekankan pekerjaan yang harus segera diselesaikan kemudian memberikan tekanan dalam pekerjaan yang mendesak tersebut. Kemudian kejenuhan dengan tugas yang ada, dikarenakan kerja yang monoton atau kurang bervariasi. Kejenuhan tersebut bisa terlihat dari tingkah laku pegawai yang tidak semangat dalam bekerja serta pegawai yang tidak taat terhadap aturan waktu seperti terlambat masuk kerja kemangkiran atau absensidan menggunakan jam istirahat yang berlebihan sehingga meninggalkan jam pekerjaan dan megulur- ulurkan waktu sehingga banyaknya pekerjaan yang tertunda sehingga pegawai itu sendiri tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai waktu yang telah ditentukan dan hal tersebut dapat memicu meningkatnya tingkat stres pada pegawai itu sendiri sehingga dengan adanya masalah seperti itu maka akan mempengaruhi kinerja pegawai itu tersebut

Stres pada pegawai mempunyai efek yang sangat merugikan pada diri pegawai tersebut, pegawai lainnya dan juga lingkungan kerjanya. Stres tersebut dapat berbentuk kelelahan fisik, emosi, sikap yang negatif terhadap pegawai lain, dankeinginan untuk mengurangi tugas personal. Konsekuensi dari kelelahan fisik dan emosi biasa berbentuk ketidakhadiran pegawai sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kedesiplinan terhadap aturan waktu. Stes pada pegawai ditandai dengan munculnya gejala seperti tidak sabar, mudah marah, sensitif, bersikap apatis, kurang berkonsentrasi dalam pekerjaan, pelupa, bahkan bisa muncul efek organisator yaitu terlambat atau tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Hal-hal tersebut akan merugikan instansi dan juga pegawai itu sendiri.

Berdasarkan wawancara awal dan survey penulis dengan karyawan Dinas Pertanian Tanah Datar terdapat pegawai yang mengalami stres dalam pekerjaanya. Stres yang dirasakan terjadi akibat beban pekerjaan yang berlebihan dan desakan waktu penyelesaian pekerjaan yang menumpuk sehinnga timbulnya stres bagi pegawai. Kemudian pegawai

merasakan kecemasan dan kepanikan atas pekerjaan yang menumpuk dan menyebabkan stres. (Dedi dan Noflin wawancara pra-riset 23 Januari 2019) kemudian pada pengamatan penulis waktu magang di Dinas Pertanian stres juga memicu adanya emosi dan suasana hati karyawan yang tidak baik di karenakan teguran oleh atasan dan konflik dengan sesama pegawai juga dialami oleh pegawai tersebut dan juga adanya kemangkiran dalam absensi dan juga adanya waktu istirahat yang berlebihan yang dipakai oleh pegawai sehingga pekerjaan menjadi menumpuk. Dan juga tekanan target evaluasi tahunan dan membuat khawatir tentang pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan dengan desakan waktu. (Dewi dan Reni wawancara pra-riset 23 Januari 2019) Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan sehingga timbulnya penyebabkan rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul "**Pengaruh Stres Kerja Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar"**

B. Identifikasi Masalah

Agar penelitian penulis lakukan tidak menyimpang dari pokok-pokok permasalah yang akan dibahas dan sampai pada tujuan dari penelitian ini, maka perlu adanya identifikasi masalah yang akan diteliti, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pegawai merasakan tuntutan pekerjaan yang diberikan melebihi kapasitas yang dimiliki sehingga menjadi beban kerja bagi pegawai
2. Pada akhir tahun pegawai merasakan desakan waktu untuk menyelasaikan pekerjaan apalagi ruangan yang kecil dan banyaknya tumpukkan pekerjaan diatas meja membuat pegawai menjadi tidak nyaman sehinga berpengaruh kepada kinerja, kedisiplinan dan motivasi diri terhadap kepercayaan diri pegawai daan dapat memicu tingkat stres kerja bagi pegawai,

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang penulis paparkan sebelumya, maka yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah tentang tuntutan pekerjaan yang diberikan melebihi kapasitas yang dimiliki sehingga menjadi beban dan juga desakan waktu penyelesaian pekerjaan maka terjadinya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas maka penulis merumuskan permasalahannya dalam penelitian ini adalah:

Apakah stres kerja individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar ?

E. Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar

F. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna bagi semua pihak yang terkait, antara lain :

1. Bagi Instansi

   Dapat memberikan informasi tentang stres kerja dan kinerja karyawan sehingga dapat digunakan sebagai pengambilan keputusan yang dapat meningkatkan kinerja dan mengurangi stres kerja bagi pegawai di Dinas Pertanian Tanah Datar

2. Bagi Penulis

   Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi (SE) pada Jurusan Ekonomi Syariah / Manajemen Syariah Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Islam Pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.

3. Bagi Akademik

   Dapat memberikan sumbangan pikiran dan informasi mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

G. Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan konsep bagi langkah pelaksanaan penelitian dimana penelitian ini menekankan kepada variabel stres kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar

stres kerja individu merupakan keadaan atau kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Maka stres kerja dapat diartikan sebagai persepsi responden terhadap berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi pegawai. Adapun indikator stres kerja diantaranya yaitu konflik peran, hubungan antar pekerjaan, beban kerja dan pengembangan karir.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator pegawai diantaranya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan, keperluan pengawasan dan hubungan antar pribadi.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pencapaian prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja apa yang harus dicapai oleh seseorang dan bagaimana seseorang mencapainya (Marwansyah, 2014:228).

Kinerja pada dasarnya merupakan prilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan padasebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseotang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawanya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja (Gaffar,2012:21).

Untuk menambah pemahaman tentang kinerja berikut ini dikutip pendapat para ahli yaitu:

Colquitt mengatakan perfomance "*the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment"*

Maksudnya kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Kinerja juga menurut colquitt ditentukan oleh tiga faktor yaitu:

1. Kinerja tugas (*task performance*)
2. Perilaku kesetian (*citizenship behavoir*) sebagai kontribusi prilaku positif
3. Prilaku produktif tandingan (*counter productive bahavoir*) sebagai kontribusi prilaku negatif

Kinerja tugas dipengaruhi oleh faktor rutinitas dan adaptasi, perilaku kesetian dipengaruhi oleh faktor interpersonal, dan faktor organisasional, perilaku produktif tandingan dipengaruhi oleh faktor deviasi sifat, faktordeviasi produksi, faktor deviasi politik dan agresi personal.

Ivancevich, menyebutkan kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja (*job performance*) juga merupakan fungsi dari:

1. Kapasitas untuk melakukan, yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian kemanpuan, pengetahuan dan pengalaman
2. Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersedian peralatan dan teknologi
3. Kerelaan untuk melakukan berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja

Pengertian kinerja dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh ahli manajemen sumber daya manusia adalah hasil kerja dan prilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. (Kasmir, 2016: 183)

Kemudian jika kinerja dilihat dari prilaku kerja, maka yang dinilai adalah prilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuanperusahaan seperti yang dikemukakan oleh colquitt. Kinerja karyawan juga diartikan sebagai suatu plaksanaan

fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.(Kasmir, 2016: 184)

a. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan salah satu dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia. Setelah karyawan diterima menjadi calon pegawai, ada yang langsung bekerja atau masuk ke pelatih terlebih dulu. Selama bekerja karyawan tersebut akan dinilai prilaku dan hasil kerjanya atau dengan kata lain kinerjanya. Penilaian kinerja penting artinya bukan hanya untuk kepentingan perusahaan semata, akan tetapi juga untuk kepentingan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dilihat dari jumlah laba yang diperolehnya dalam satu periode. Disamping itu kinerja karyawan juga digunakan untuk menentukan besanya kompensasi yang diterimanya atau untuk menentukan sanksi yang dikenakan bila karyawan gagal memenuhi target yang telah ditetapkan.

Sedangkan bagi karyawan, kegunaan penilaian kinerja adalah untuk mengukur kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sekaligus sebagai koreksi atas hasil pekerjaannya. Jika hasil kerjanya kurang baik, maka perlu dilakukan perbaikan dimasa yang akan datang. Atau karyawannya perlu diberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuannya. Karyawan juga mengharapkan adanya kompensasi dan peningkatan jenjang karier sebagai balasan jasa atas kinerja yang telah diperolehnya. Jadi bagi kedua belah pihak, baik perusahaan maupun karyawan masing-masing saling berkepentingan atas kinerja yang diperolehnya (Kasmir, 2016:179-180).

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah:

1. Karakteristik situasi
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja
3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja
4. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Tujuan evaluasi

   Seorang manajer menilai kinerja dari masalalu seorang karyawan dengan menggunakan ratingdeskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.
2. Tujuan pengembangan

   Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa akan datang (Gaffar, 2012:22).

c. Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dilakukan perusahaan akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan.

1. Kualitas (mutu)

   Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

   Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkn dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

   Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya

4. Pengawasan

   Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengwasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

5. Hubungan antar karyawan

   Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.(Kasmir, 2016: 208-210)

d. Karakteristik Karyawan Yang Memiliki Kinerja Yang Tinggi

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Mink menyebutkan beberapa karateristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, meliputi:

1. Berorientasi pada prestasi

   Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, keinginan yang kuat menbangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya .

2. Percaya diri

   Karyawan yang kinerja yang tinggi memiliki sikap mental positif yang mengerahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

3. Pengendalian diri

   Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam

4. Kompetensi

   Karyawan yang kinerja tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka

5. Persisten

   Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti kerja, didukung oleh suasana psikologis, dan pekerja keras terus-menerus.

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pemimpin sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama.

Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu individu dan situasi kerja.

Menurut Tiffin dan Mc.Comick ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Variabel individu, meliputi: sikap, karateristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor imdividu lainnya
2. Variabel organisasi
    a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyimaran, temperature, dan fentilisasi).
    b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan danpengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurutnya karyawan bekerja dengan produktifitas atau tidak tergantung pada motivasi kerja, kepuasan kerja tingkat stres dan sistem kompensasi dan keprilakuan lainnya.

a. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang karyawan itu menentukan beasr kecilnya prestasinya.
b. Kepuasan kerja (*job satisfactio)* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka.
c. Tingkat stres karyawan menunjukkan bahwa karyawan mengalami tingkat tekanan atau suatu keadaan menyebabkan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.
d. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena

mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan, karna mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. Selain itu kompensasi sebagai upaya memberikan keadilan kepada karyawan (Aslihah, 2015: 41-42).

f. Fungsi dan Peran Kinerja Karyawan

Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi suatu organisasi agar berfungsi dan berperannya manajemen kinerja denganbaik yaitu (Fahmi,2013:14).

1) Pihak manajemen perusahaan harus mengedepankan konsep komunikasi yang bersifat multi komunikasi. Multi komunikasi artinya pihak manajemen perusahaan tidak menutup diri dengan berbagai informasi yang masuk dan mengomunikasikan berbagai informasi tersebut namun tetap mengedepankan konsep *filter information.* Filter informasi arinya informasi yang masuk diterima namun kemudian diseleksi atau dipilah-pilah mana informasi yang dianggap layak dan tidak layak untuk dijadikan input selanjutnya informasi tersebut dijadikan sebagai bahan kajian.
2) Perolehan berbagai informasi yang diterima dari proses filter information dijadikan sebagai bahan kajian pada forum berbagai pertemuan dalam pengembangan manajemen kinerja terhadap pencapaian hasil kerja dan sebagainya
3) Pihak manajemen suatu organisasi menerapkan sistem standar prosedur yang bersertifikasi dan diakui oleh lembaga yang berkompeten dalam bidangnya.
4) Pihak manajemen perusahaan menyediakan anggaran khusus untuk pengembangan manajemen kineja yang diharapkan

5) Pembuatan *time schedule* kerja yang realistis dan *feasible* (layak). Pembuatan *time schedule* kerja bertujuan agar tercapainya pekerjaan sesuai dengan yang ditargetkan
6) Pihak manajemen perusahaan dalam menjalankan dan mengeluarkan berbagai kebijakan mengedepankan konsep *prudental principle* (prinsip kehati-hatian)

g. Faktor Pengukuran Kinerja

Faktor pengukuran prestasi kerja atau kinerja adalah:

1) Kualitas kerja, penilaian terhadap karyawan atas dasar ketelitian, kecepatan, pemeliharaan alat ketetapan dan pemahaman kertas kerja
2) Kuantitas kerja, penilaian terhadap karyawan atas dasar prestasi menurut target, tugas ekstra dan tugas baru.
3) Pengetahuan, penilaian terhadap karyawan atas dasar pemahaman persyaratan hasil kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan kerja, penggunaan alat perlengkapan kerja, dan pengetahuan teknis yang berhubungan dengan kerja.
4) Penyesuaian pekerjaan, penilaian terhadap karyawan atas dasar kemampuan melaksanakan tugas di luar kerja, kecepatan berfikir dan bertindak, penyesuaian dan pemahaman tugas baru
5) Kendala dalam bertugas, penilaian terhadap karyawan atas kemampuan mengikuti prosedur dan peraturan kerja dalam tugas yang sulit, kemampuan dalam memecahkan masalah, inisiatif , kerajinan, dan kedesiplinan
6) Hubungan kerja, penilaian terhadap karyawan atas dasar hubungan kerja karyawan terhadap rekan sekerja baik atasan maupun bawahan.
7) Keselamatan kerja, penilaian terhadap karyawan atas dasar sikap dan perhatian karyawan menyangkut keselamatan kerja

Dengan demikian dengan adanya pengukuran kinerja karyawan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi (Aslihah,2015: 44-45).

h. Karakteristik kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja yaitu (Mangkunegara, 2012:68):

1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2) Berani mengambil resiko
3) Memiliki tujuan yang realistis
4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
5) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

i. Mengukur kinerja karyawan

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi berikut (Bangun Sumber Daya Manusia, 2012: 232-234) :

1) Jumlah pekerjaan

   Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau sekelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk mendapatkan hasil pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

3) Ketetapan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi bila pekerjaan pada satu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lainnya, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan olah tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua oarang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2. Stres Kerja

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, keletihan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxieti, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat menganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang- orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering ,menjadi murah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. (Rivai, 2010: 1008)

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana satu atau beberapa faktor di tempat kerja berinteraksi dengan pekerja sedemikian rupa sehingga menganggu keseimbangan fisiologik dan psikologik. Faktor-faktor tersebut misalnya beban kerja yang terlalu berat, pekerjaan yang terlalau sedikit, hubungan atasan bawahan yang kurang serasi dan peran yang tidak jelas. Stres merupakan hal yang lumrah dialami oleh setiap individu yang diakibatkan oleh faktor dari dalam maupun dari luar diri manusia itu sendiri. Stres bersifat fluktuasi kadang naik kadang turun tergantung dengan kondisi kerja yang dialami.

Stres sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan keluarga, kegiatan sosial, pekerjaan di kantor, kagiatan di waktu senggang, maupun yang ada hubunganya orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Istilah stres tidak dapat dipisahkan dari distress dan depresi, karena satu sama lainya saling terkait. Stres merupakan reaksi fisik terhadap permasalahanya kehidupan yang dialaminya dan apabila fungsi organ

sampai terganggu dinamakan distress. Sedangkan depresi merupakan reaksi kejiwaan terhadap stres seseorang yang dialaminya (Widyastuti, 2015:17).

Stres kerja menjelaskan bahwa stres tidak selamanya berpengaruh negatif, meskipun biasanya dipandang berpengaruh buruk terhadap menurunya kinerja pegawai. Stres sering dikaitkan dengan dua hal yaitu tuntutan dan sumber daya. Tuntutan disini memiliki arti tanggung jawab, tekanan, kewajiban bahkan ketidakpastian yang dihadapi oleh pegawai di tempat kerja. Sumber daya adalah hal-hal atau material yang berada dalam kendali pegawai yang dapat digunakan pegawai untuk memenuhi tuntutannya tersebut. Ketika sumber daya tidak bisa memenuhi tuntutan yang diminta maka timbullah stres kerja, namun ketika hal tersebut akan menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan pegawai, stres kerja akan menjadi nilai positif bagi kinerja pegawai. Sebagian stres kerja bisa positif, dan sebagian lagi bisa negatif. (Satoso, 2016: 2483)

a. Sumber stres kerja

Stres merupakan suatu reaksi yang timbul akiabat keterbatasan manusia dalam memenuhi kebutuhanya secara umum. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressors. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu stressors, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi stressors.

Menurut stephen P.Robbins dalam ali akbar, terdapat tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres, yaitu:

1) Faktor Organisasi, yang meliputi
    a. Tuntutan tugas

        Merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu tersebut (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja secara fisik .

b. Tuntutan peran

Adalah tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu dimainkan dalam organisasi itu.

c. Tuntutan antar pribadi

Adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukung social dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

2) Faktor individu, yang meliputi

a. Masalah keluarga

Masalah keluarga seperti kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan, dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

b. Masalah ekonomi

Masalah ekonomi yang diciptakan individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dari kerja.

c. Kepribadian

Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stres terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Sehingga untuk itu, gejala stres yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar dalam kepribadian seseorang.

3) Faktor lingkungan, yang meliputi

a. Ketidakpastian ekonomi

Merupakan keadaan yang menggambarkan ketidakpastian ekonomi yang diakibatkan oleh perubahan siklus bisnis

b. Ketidakpastian politik

Ketidakpastian politik bagi kalangan pegawai tertentu mungkin tidak berpengaruh secara langsung, akan tetapi apabila keadaan politik yang tidak stabil yang terjadi secara terus menerus dapat menimbulkan kecemasan yang dapat menimbulkan stres.

c. Ketidakpastian teknologi

Ketidakpastian teknologi merupakan faktor lain yang dapat menimbulkan stres. Karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seseorang pegawai menjadi ketinggalan dalam periode waktu yang sangat singkat. Komputer, robot/mesin, otomisasi, dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan stres (Erisna,2015:21-24).

4) Beban kerja

Jika seseorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan peran yang tidak jelas meliputi :

a. Ketidakjelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan kerja).
b. Kesamaran tentang tanggung jawab.
c. Ketidakjelasan tentang prosedur kerja .
d. Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
e. Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.

b. Jenis –Jenis Stres

Quick mengkategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

1. Eustress, hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, posotif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang

diasosiasikan dengan pertumbuhan, *fleksibilitas*, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.

2. Distress, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidak hadiran (absenteeism) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian (Anissa,2017:18)

c. Indikator Stres Kerja

Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebebkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktifitas, konsumsi alcohol berlebihan dan sebagainya.

Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk. Adapun beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan, diantaranya:

1. Konflik Peran (role conflict)

Konflik peran timbul jika seseorang tenaga kerja mengalami adanya:

a. Pertentangan dengan tugas-tugas yang harus ia lakukan antara tanggungjawab yang ia miliki
b. Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan bagian dari pekerjaannya.
c. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.

d. Pertentangan dengan tugas-tugas yang harus dilakukan sesuai dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

2. Beban Kerja

Jika seorang pekerja tidak memiiki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor –faktor yang dapat menimbulkan peran yang tidak jelas meliputi:

a. Ketidakjelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan kerja)
b. Kesamaran tentang tanggung jawab
c. Ketidakjelasan tentang prosedur kerja
d. Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain
e. Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja

3. Pengembangan Karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi:

a. Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya
b. Peluang mengembangkan keterampilan yang baru
c. Penyuluhan karir memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai dari hasil interaksi antara individu dan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengenbang karirnya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya.

4. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adaya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penerunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya (Gaffar, 2012: 11-13).

d. Manajemen Stres Dan Teknik Pengurangan Stres

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Manajemen stres lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulanginya secara efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stres ditempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja lebih keras yang berlebihan. Ini bukan cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih jauh. Sebelum masuk ke cara-cara yang lebih spesifik untuk mengatasi stressor tertenu, harus diperhitungkan beberapa pedoman umum untuk perubahan dan penanggulangan. Pamahaman prinsip dasar, menjadi bagian penting agar seseorang mampu merancang solusi terhadap masalah yang muncul terutama yang berkait dengan penyebab stres dalam hubunganya di tempat kerja. Dalam hubungannya di tempat kerja, stres dampak timbul pada beberapa tingkat, berlajar dari ketidak mampuan bekerja dengan baik dalam perenan tertentu karena kesalah pahaman atasan atau bawahan. Atau bahkan dari sebab tidak adanya keterampilan (khususnya keterampilan manajemen) hingga sekedar tidak menyukai seseorang dengan siapa harus bekerja secara dekat.

Dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasanya karena pada tingkat stres tersebut akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres yang ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunya kinerja karyawan. Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan. Maka manajemen mungkin akan berpikir untuk memberikan tugas yang menyertakan stres ringan bagi karyawan untuk memberikan dorongan bagi karyawan, namun sebaliknya itu akan dirasakan sebagai tekanan oleh si pekerja. Maka diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres, ada dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi.

1. Pendekatan individual

   Seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individu yang cukup efektif yaitu: pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasidan dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu yang baik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar labih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan tugas yang berat. Selain itu untuk mengurangi stres yang dihadapi pekerja perlu dilakukan kegiatan-kegiatan santai. Dan dan sebagai strategi terakhir utuk mengurangi stres adalah dengan mengumpulkan sahabat, kolega, keluarga yang akan dapat memberikan dukungan dan sasaran-sasaran bagi dirinya.

2. Pendekatan organisasi

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan tugas dan peran serta struktur organisasi yang semua dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres karyawan adalah melalui seleksi dan penempatan, penempatan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan. Melalui strategi tersebut akan menyebabkan karyawan memperoleh pekerjaan yang seseuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal yang sehat serta perawatan terhadap kondisi fisik dan mental.

Dalam kondisi stres terdapat banyak teknik yang dapat dipergunakan untuk pengurangan stres yang terjadi. Empat pendekatan yang paling sering digunakan adalah relaksasi otot, biofeedback, meditasi dan restrukturisasi kognitif yang semuanya membantu karyawan mengatasi stres yang berkaitan dengan pekerjaan. (Anissa, 2017: 19-21)

e. Mengatasi Stres Secara Islam

Sebagaimana ketentuan Allah SWT bahwa setiap yang ada di dunia berpasangan, seperti siang dan malam atau lelaki dan perempuan begitu juga kesenangan, dan kesulitan atau rahmat dan dugaan. Kita harus menerima hakikat bahwa kehidupan manusia akan selalu diuji oleh Allah SWT.

Kita perlu meletakkan keyakinan ujian seperti tekanan kerja adalah bertujuan untuk memantapkan nilai-nilai keimanan, ketaqwaan, kesyukuran dan rasa cinta kita kepada-nya. Kita harus menempatkan keyakinan bahwa ujian seperti tekanan kerja adalah tujuan untuk memantapkan nilai-nilai keimanan, kataqwaan, nikmat dan rasa cinta kita kapada-nya apabila kita yakin, dengan

izin Allah SWT, segala permasalahan yang membelenggu diri akan dihilangkan dan akhirnya kita bisa menghadapi tekanan-tekanan dengan tenang dan sukses. Ini seleras dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Fath ayat 4 :

هُوَ ٱلَّذِيٓ أَنزَلَ ٱلسَّكِينَةَ فِي قُلُوبِ ٱلۡمُؤۡمِنِينَ لِيَزۡدَادُوٓاْ إِيمَٰنٗا مَّعَ إِيمَٰنِهِمۡۗ وَلِلَّهِ جُنُودُ ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَٱلۡأَرۡضِۚ وَكَانَ ٱللَّهُ عَلِيمًا حَكِيمًا ٤

Artinya:*Dia-lah yang telah menurunkan ketenangan ke dalam hati orang-orang mukmin supaya keimanan mereka bertambah di samping keimanan mereka (yang telah ada). dan kepunyaan Allah-lah tentara langit dan bumi[1394] dan adalah Allah Maha mengetahui lagi Maha Bijaksana*.(QS. Al-Fath ayat :4).

Berikut cara untuk mengatasi stres kerja dalam islam (Aslihah, 2015:37):

1) Membaca Al-Qur'an dan mentadaburkan maknanya Al-Qur'an merupakan rahmat sekalian alam. Ia adalah cahaya, hidayah dan penyembuh bagi penyakit hati. Dengan mentadaburkan Al-Qur'an yakni memahami, mendalami, dan menghayati isi kandungannya, maka seseorang itu berupaya menenangkan dan menentramkan hati, fikiran, dan jasmani.
2) Memperbanyak taubat dan istigfar

   Bertafakur mengenang dosa, merenung segala nikmat yang Allah berikan kepada kita
3) Taqarrub

   Mendekatan diri kepada Allah, mematuhi segala perintahnya dan menjauhi segala larangannya. Cara mendekatkan diri kepada Allah ialah : Qiamullail yaitu, bangun pada tengah malam dengan meninggalkan segala kenikmatan tidur untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Banyaknya berzikir,

yaitu untuk mengingat Allah dengan perkataan atau ucapan, perbuatan dan niat yang dilakukan semata-mata karena Allah SWT. Seperti dalam firman Allah: : " Bukankah dengan mengingat Allah itu, hati akan menjadi tenang"

4) Memperbanyak bersedekah

Salah satu perkara yang menyebabkan jiwa senantiasa tertekan dan tidak tenang ialah harta. Orang yang kikir senantiasa disempitkan oleh Allah SWT. Dalam keadaan ini pemberi sedekah hendaklah semata-mata karena Allah. Dan ketika seseorang itu bakhil dan sangat sayang atas hartanya, maka bersedekahlah untuk mendapatkan keberkahan yang lebih.

5) Bersangka baik kepada Allah SWT

Kita hendak berbicara dan berkata positif serta penuh pengharapan kepada Allah SWT . Hal ini karena setiap lafadz yang diucapkan itu adalah do'a dan sangkaan kita kepada Allah.

6) Tawakal

Berserah diri kepada Allah, yaitu setelah melakukan sesuatu perkara itu diserahkan keputusanya kepada Allah

7) Sabar

Apabila kita stres menghadapi masalah yang sukar intuk diputuskan, "salah satu benarnya" maka Al-Qur'an memberikan petunjuk "*Fashabrun jamil*" (maka bersabar itu indah). Dan hanya kepada Allah tempat memohon pertolongan.

f. Strategi Manajemen Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stres lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulanginya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang

harus dicoba sebagian para pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres justru akan menambah masakah lebih jauh.

Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional, dan dukungan social (Gaffar, 2012, 16)

1. Strategi penanganan individual

Yaitu strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individu ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

a. Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif. Artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikkan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya (time out) terlebih dahulu. Cara time out ini bisa bermacam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruang kerja, keluar keruangan istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar kekamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang islam, dan sebaginya.
b. Melakukan relaksasi dan meditasi. Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan dirumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian karyawan yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentranfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rilaks kedalam perusahaan dimana mereka mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang menganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa. Melakukan diet dan fitness.

c. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara yang bisa ditempuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi makanan mengandung lemak, memperbanyak mengkonsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olah raga, seperti lari secara rutin, tennis, bulu tangkis dan sebagainya

2. Strategi penanganan organisasi

Strategi inididesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol penekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan:

a. Menciptakan iklim organisasional yang mendukung. Banyak organisasi besar saat ini cenderung mengformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan inflexibel, iklim impersonal. Ini dapat membawa pada stres kerja yang sungguh-sungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi keatas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja mereka.

b. Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikasi tugas, otonomi dan timbal balik mungkin membawa pada pernyataan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil-hasil.

Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisaional. Konflik peran dan ketidak jelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekanan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stres ini dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting atau sebuah pengertian yang ambigi dari apa yang dia kerjakan

3. Strategi dukungan sosial

Untuk mengurangi stres kerja dibutuhkan dukungan social terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman kerja, pemimpin atau orang lain agar diperoleh dukung maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan social dapat diperoleh seperti dikatakan

Karyawan dapat mengajak berbicara orang lain tentang masalah yang dihadapi, atau setidaknya ada tempat mengadu atas keluh kesahnya

Ada emapat pendapat terhadap stres kerjs menurut pendapat David & John W Newstrom yaitu:

a. Pendekatan dukungan sosial

   Pendekatan ini dilakukan melalui aktifitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya: bermain game, dan bercanda

b. Pendekatan meditasi

   Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi kedalam pikiran mengendorlan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan diruangan khusus. Karyawan yang beragama isalam bisa melakukannya setelah zuhur melaui zikir dan doa kepada Allah SWT

c. Pendekatan biofeed back

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

d. Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendenkatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinue memeriksa kesehatan melakukan relaksi otot pengaturan gizi dan olahraga secara teratur.

g. Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Stres termasuk apa saja kondisi lingkungan fisik dan emosional seseorang. Stres ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, berbagai peran atau tugas karyawan, hubungan antar pribadi dan kondisi serta aktivitas organisasional. Konflik kewajiban pekerjan dengan kewajiban keluarga seringkali menunjukkan sumber stres karyawan. Dua orang yang terbuka terhadap stres yang sama mungkin mengalami tingkat stres yang berbeda karena mereka merasa berbeda situasi dan kondisi, memiliki ambang batas kemampuan mengatasai stres yang berbeda yang menggunakan strategi berbeda dalam mengatasi stres (Sopiah, 2008:95).

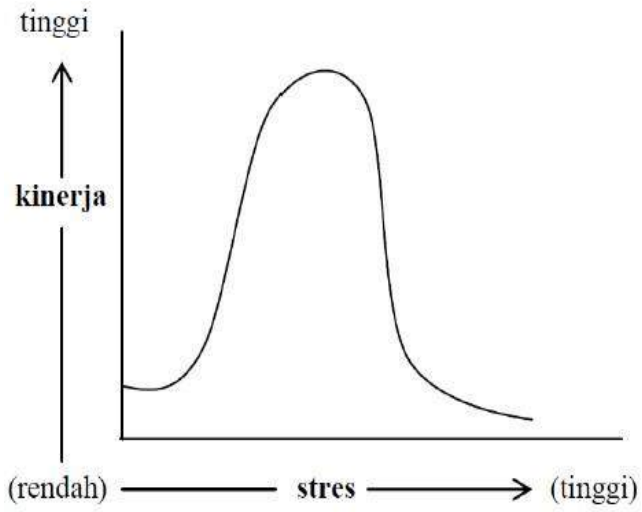
Stres tingkat tinggi yang berkepanjangan dapat menyebabkan gejala-gejala fisik seperti tekanan darah tinggi, sakit kepala dan sakit jangtung. Prilaku yang menunjukkan gejala stres antara lain kiberja rendah, keputusan-keputusan yang jelek/salah, naiknya kecelakaan ditempat kerja, tingginya absensi atau naiknya agresi ditempat kerja, rendah semangat kerja berkenaan dengan proses kelebihan emosional, depersonalisasi, dan mengurangi prestasi kerja, sebagai akobat stres yang berkepanjangan. Hal ini sebagian besar penyebab stres interpersonal dan penyebab stres

berkaitan dengan peran dalam pekerjaan dan penyebab stres berasal dari luar pekerjaan (Sopiah,2008:95).

Dengan banyaknya intervensi maka stres yang berhubungan dengan pekerjaan dengan dikelola. Beberapa intervensi dengan tepat menghilangkan stres yang tak perlu atau melepaskan karyawan dari lingkungan yang penuh stres. Bantuan lain dapat diberikan dengan mengubah interprestasi mereka terhadap lingkungan, program *finess* dan gaya hidup (dapat membangun pertahanan fisik yang lebih baik melawan stres) atau dukungan sosial dengan sumber material, informasi dan emosional (Sopiah,2008:95).

h. Pengaruh Stres Kerja Dengan Kinerja

Tingkat stres kerja yang tinggi, atau meski rendah, jika berlangsung terus menerus dalam periode yang lama, dapat menurun kinerja pegawai sehingga membutuhkan tindakan dari manajemen. Gambar hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai.



Gambar 2. 1

Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kinerja

Relasi U- terbalik anatara stres kerja dan kinerja menunjukkan tingkat stres rendah sampai menengah akan merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Sedikit stres bisa bermanfaat bagi kinerja seorang pegawai, umumnya individu melakukan tugasnya secara lebih baikdan cepat. Akan tetapi, apabila stres yang terjadi membebani seseorang dengan tuntutan yang dapat dipenuhinya, maka akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah. Pola ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres dari waktu ke waktu serta terhadap perubahan intensitas stres. Hal ini berarti bahwa dalam jangka panjang tingkat stres menengah dapat memiliki pengaruh negatif karena intensitas stres yang terus berlanjut dapat melemahkan individu tersebut sehingga akan mengakibatkan penurunan mutu pekerjaan.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumarsono menyatakan bahwa sumber daya manusia mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dalam jasa. Penegertian kedua dari SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatiahn, dan penegenbangan anggota organisasi (Setiawan, 2013:7).

Mangkuprawira menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan penerapan pedekatan SDM, dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu :

a) Tujuan untuk perusahaan
b) Tujuan untuk karyawan

Dua kepentingan tujuan tersebut tidak dapat dipisahkan dalam kesatuan kebersamaan yang utuh. Sumber daya manusia tidak saja dipandang sebagai unsur produksi, tetapi juga sebagai manusia yang memiliki emosi dan kepribadian aktif yang dapat dijadiakn sebagai kekuatan untuk menggerakkan perusahaan. Ada sejumlah prinsip yang harus dipenuhi dalam pendekatan SDM, yaitu sebagai berikut:

a) Karyawan merupakan unsur investasi efektif yang jika dikelola dan di kembangkan dengan baik akan berpengaruh pada imbalan jangka panjang ke dalam perusahaan dalam bentuk produktifitas yang semakan besar.
b) Kebijakan, program, dan pelaksanaan harus diciptakan dengan memuaskan kedua pihak, yaitu untuk ekonomi perusahaan dan kebutuhan kepuasan karyawan.
c) Lingkungan kerja harus diciptakan di mana karyawan terdorong untuuk mengembangkan dan memanfaatkan keahlianya semaksimal mungkin.
d) Program dan pelaksanaa MSDM harus dilaksanakan dalam kebutuhan seimbang antara pemenuhan tujuan perusahaan dan karyawan (Setiawan, 2013: 8-9).

Berdasarkan pengertian diatas, jelas bahwa manajemen secara garis besar menitik beratkan pada aspek manusia dalam hubungan kerja. Sedangkan, manajemen sumber daya manusia menitik beratkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan suatau perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan itu sendiri.

a. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni produktivitas) semua bekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah keluaran (*output)* sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masukannya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu, tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini atau manajer-manajer fungsional yang lain,agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.

Dalam konteks ini, seorang manajer sumber daya manusia adalah seseorang yang lazimnya bertindak dalam kapasitas sebagai staf, yang bekerja sama dengan para manajer lain untuk membantu mereka dalam menangani masalah-masalah sumber daya manusia. Jadi pada dasarnya, semua manajer bertanggung jawab atas pengelolaan karyawan di unit kerjanya masing-masing. Dalam praktiknya, diperlukan semacam pembagian peran dan tanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan operasional pengelolaan SDM antara manajer SDM yang memiliki kepakaran manajemen SDM dan manajer –manajer lain yang sehari-hari mengelola para bawahan atau anggota unit kerja (Marwansyah, 2014: 4).

Dalam perspektif yang sama, tetapi menggunakan istilah yang berbeda, sumber daya manusia profesional adalah SDM yang memiliki kecerdasan spritual, kecerdasanemosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan kinestetik. Kecerdasan spritual adalah kecerdasan yang kita gunakan untuk mengakses makna, nilai, tujuan terdalam dan motivasi tertinggi kita. Kecerdasan emosional merujuk pada keterampilan kapabilitas, dan kompetensi non-kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tutuntan dan tekanan lingkungan. Kecerdasan intelektual berkaitan dengan kecerdasan rasional yang berwujud dalam kemampuan olah pikir dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dimensi kecerdasan

yang tidak kalah penting adalah kecerdasan kinestetik. Orang yang cerdas secara kinestetik adalah orang yang mampu mengaktualisasikan diri melalui olahraga guna mewujudkan insan yang sehat secara jasmani (Marwansyah, 2014: 5).

b. Manajemen SDM dan Tekanan Kerja

Stoner *et al* (2000) berpendapat bahwa manajemen SDM lebih dari sekedar konotasi merencanakan, menyelesaikan, melatih, dan menilai yang sempit. Perubahan lingkungan memerlukan sejumlah reaksi oleh organisasi yang mencoba memenuhi sasaran strategis mereka. Untuk mengevaluasi keefektifan proses manajemen SDM dalam sebuah organisasi Stoner mengajukan usul model "empat C" : Competence, Commitment, Congruence, dan Cost Affectiveness (kompetensi, komitmen, keserasian, dan efektifitas biaya).

1. *Competence (Kompetensi).* Seberapa kompeten karyawan dalam pekerjaan mereka? Apakah mereka memerlukan pelatihan tambahan? Evaluasi prestasi kerja oleh manajer dapat membantu perusahaan menetapkan bakat apa saja yang dimiliki. Sejauh mana kebijakan manajemen SDM menarik, mempertahankan, dan mengembangkan karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang di perlukan sekarang dan masa depan?
2. *Commitment (Komitmen)*. Seberapa besar karyawan pada pekerjaan dan organisasi mereka? Survei dapat dilakukan lewat wawancara dan kuesioner untuk menemukan jawaban atas pertanyaan ini. Informasi tambahan dapat di peroleh dari catatan personalia, mengenai pengunduran diri sukarela, pembolosan dan keluhan. Sejauh mana kebijakan manajemen SDM memperkuat komitmen karyawan pada pekerjaan dan organisasi mereka?
3. *Congruence (Keserasian)*. Apakah ada keserasian, atau persetujuan, antara filosofi dasar dan sasaran perusahaan pada karyawannya? Apakah ada kepercayaan dan tujuan umum antara

manajer dan karyawan? Ketidakserasian dapat dideteksi dalam pemogokan yang sering terjadi, konflik antara manajer dan bawahan, serta keluhankeserasian yang rendah menghasilkan kepercayaan dan tujuan umum yang rendah, ketegangan dan stres antara karyawan dan manajer mungkin meningkat. Tingkat keserasian antara manajer dan karyawan seperti apa yang di kehendaki atau di pertahankan oleh kebijakan dan kebiasaan Manajemen SDM.

4. *Cost effectiveness (Efektivitas biaya)*. Apakah kebijakan manajemen SDM hemat biaya dalam arti upah, tunjangan, jumlah karyawan yang keluar, membolos kerja, dan faktor-faktor yang serupa?

   Dengan membentuk kebijakan manajemen SDM untuk memperkuat komitmen, kompetensi, keserasian, dan efektivitas biaya, sebuah organisasi meningkatkan kapasitasnya untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam lingkungannya. Komitmen yang tinggi, misalnuya berarti komunikasi yang lebih baik antara karyawan dan manajer. Saling percaya diperkuat, dan semua pihak yang berkepentingan saling responsive atas kebutuhan pihak yang lain dan peduli bila terjadi perubahan dalam tuntutan lingkungan. Kompetensi yang tinggi berarti bahwa karyawan cakap dalam berbagai keterampilan dan dapat mengambil peran dan pekerjaan baru sesuai dengan kebutuhan. Mereka lebih baik dalam memberikan respons pada perubahan tuntutan lingkungan. Efektifitas biaya berarti bahwa biaya sumber daya manusia, seperti upah, tunjangan, dan pemogokan, dipertahankan sama dengan atau lebih rendah dari para pesaingnya. Akhirnya keserasian yang lebih besar berarti bahwa semua pihak yang berkepentingan mempunyai tujuan bersama dan bekerja sama dalam memecahkan masalah yang di bawa oleh perubahan dalam tuntutan lingkungan.

Kapasitas untuk bekerja sama ini penting dalam lingkungan yang selalu berubah (Setiawan, 2013:9-11).

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan pembahasanya pada unsur sumber daya manusia, dapat dilihat dari tiga aspek utama yaitu: (Ardana,Mujiati,& Utama, 2012:17)

1. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

   Fungsi manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang terhadap sumber daya manuasia lain. Dalam hal ini direktur, kepala bagian, atau penyelia adalah orang –orang yang mempunyai posisi manajerial sesuai dengan tingkatnya, yang menjalankan fungsi-fungsi dari manajemen yang merupakan suatu proses kegiatan yang didalamnya terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap karyawan pada suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Kelima fungsi ini merupakan suatu sistem yang saling terkait dan berlangsung secara terus menerus.

   Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

   a) Perencanaan yaitu menentukan dahulu program-program SDM yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan. Namun, dalam proses penepatan tujuan memerlukan keterlibatan dan partisipasi aktif manajer SDM sesuai keahlian.
   b) Pengorganisasian yaitu rangkaian usaha pengelompokan kegiatan-kegiatan yang diwadahkan dalam unit kerja untuk melaksanakan rencana dan menetapkan hubungan antar unit kerja secara horizontal dan vertical perlu diingat bahwa dalam fungsi ini, orang-orang ditempatkan dalam setiap unit tertentu adalah mereka yang mempunyai kemampuan dibidang tertentu agar tugas diberikan dapat tercapai seperti perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

c) Penyusunan adalah fungsi manajemen berupa penyusunan sumber daya manusia pada suatu organisasi, dimulai dari perekrutan tenaga kerja, pengembangan sampai pada usaha agar karyawan dapat memberi daya guna maksimal bagi organisasi. Jadi, fungsi penyusunan ini adalah suatu usaha untuk mengisi, memilih, dan menyususn sumber daya manusia dalam struktur yang telah dibentuk pada tahap pengorganisasian.

d) Pengarahan yaitu fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan, saran, perintah, dan pengarahan pada sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya masing-masing agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan terarah pada tujuan yang telah ditetapkan

e) Pengawasan yaitu rangkaian usaha pengawasan yang baik secara langsung maupun tidak langsung sesuai dengan rencana dalam arti jika terjadinya penyimpangan segera diambil langkah-langkah kongret.

Berdasarkan langkah-langkah tersebut pihak manajemen dapat diartikan suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan melalui penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk saliang bekerjasama dan berinteraksi antara satu dengan yang lain. Hal ini membuktikan bahwa manajemen tidak akan terlaksana tanpa adanya sumber daya manusia.

2. Fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia

Fungsi operasional adalah fungsi yang tidak memiliki wewenang perintah melainkan hanya menerima tugas dan menjalankan dibawah pengawasan fungsi manajerial. Fungsi operasional MSDM meliputi:

a) Fungsi pengadaan yaitu fungsi untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Yang penting disini adalah

kualitas sumber daya manusia yang diterima sesuai dengan kebutuhan dan tugas yang hendak dilaksanakan

b) Fungsi pengembangan adalah suatu fungsi yang berusaha untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang sudah diterima. Hal iniperlu diperhatikan mengingat tidak semua sumber daya manusia yang diterima oleh perusahaan, sekaligus terampil untuk menyelesaikan tugas serta memiliki disiplin kerja sebagaimana diharapkan.
c) Pemberian balas jasa adalah usaha untuk menghargai usaha karyawan terutama secara nyata menunjukkan hasil keringat yang baik berdasarkan penilaian yang objektif. Pemberian balas jasa yang tidak adil atau tidak merata akan menyebabkan rendahnya motivasi bagi karyawan dan pada akhirnya menyebabkan turunya kinerja disebabkan karna mereka kurang diperlukan secara adil oleh pimpinan sehingga menjadi malas dan tidak rela menyumbangkan segala potensi yang dimilikinya secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.
d) Fungsi integrasi adalah usaha untuk menyelaraskan antara tujuan perusahaan dengan tujuan individu maupun kelompok yang ada dalam organisasi. Pentingnya fungsi ini mengingat motivasi setiap individu untuk bergabung dalam perusahaan dengan tujuan individu atau kelompok yang ada dalam suatu bervariasi sehingga perlu untuk dilaraskan. Bila dijalankan dengan baik, fungsi operasioanal dalam menjalankan sumber daya manusia.
e) Fungsi pemeliharaan yaitu usaha untuk sedapat mungkin memperbaiki kondisi-kondisi kerja sehubungan dengan kelima fungsi operasional dalam menjalankan sumber daya manusia
f) Fungsi separasi merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terakhir. Jika fungsi pertama adalah pekerja, fungsi ini adalah sebaliknya yaitu menyangkut pada

fungsi pemberhentian atau memberi pensiun kepada pekerja yang sudah ada demi mempertahankan kinerja perusahaan.

3. Peranan MSDM dalam pencapaian tujuan perusahaan

Hingga saat ini belum ada perusahaan yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan sumber daya manusia. Terdapat kencenderungan bahwa semakin besar suatu perusahaan, semakin besar pula kebutuhan sumber daya manusia. Hal ini dapat kita lihat dalam praktik dunia bisnis. Walaupun suatu perusahaan sudah menggunakan mesin yang berteknologi tinggi, modern, serta otomatis, perusahaan tetap saja membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dalam jumlah yang harus memadai.

Sumber daya manusia yang terampil hanya akan didapatkan jika perusahaan mau bertanggung jawab untuk mengembangkan para pekerja dengan melaksanakan aktivitas yang mendukung peningkatan kompetensi karyawan(Aslihah, 2015:20).

B. Kajian Penelitian yang Relevan.

1. Penelitian skripsi yang dibuat oleh elly edi kurniawan pada tahun 2017, pada program Sarjana Ekonomi Jurusan Manajamen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakartadengan judul **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Mediasi Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Moral Dan Kecerdasan Personal. (Studi Pada Karywan PT. Sari Warna Textile Industry Unit II Boyolali)** hasil presepsi karyawan yang mengenai stres kerja dengan adanya mediasi antaranya yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan moral kecerdasan personal dari hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja . Dari sini penulis mengkaji penelitian skripsi terdahuluterdapat kesamaan dan perbedaan yang terkandung diantara kesamaan yaitu sama-sama menggunakan stres kerja dan

kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun perbedaannya yaitu adanya kelompok-kelompok kecerdasan emosional, moral, dan personal sedangkan penulis tidak memakai kajian seperti itu, teknik analisis menggunakan multivariat periode penelitian, dan tempat penelitian yang akan peneliti lakukan

2. Penelitian skripsi yang dibuat oleh umi utaminingsih aziz pada program Studi Strata 1 Jurusan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah surakarta 2017 dengan judul **Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta)** penelitian ini menyimpulkan dari hasil penelitian membuktikan bakwa variabel stres kerja (X1) berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,072 dengan taraf signifikan sebesar 0,289> 0.05. sedangkan variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,489 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 < 0,05, yang artinya terdapat pengaruh anatra variabel mltivasi terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta. Dari sini penulis mengkaji penelitian skripsi terdahuluterdapat kesamaan dan perbedaan yang terkandung diantara kesamaan yaitu sama-sama menggunakan kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun perbedaannya yaitu variabel penelitian, yaitu motivasi sedangan penulis tidak memakai variabel tersebut dan perbedaannya periode penelitian, dan tempat penelitian yang akan peneliti lakukan.
3. Penelitian skripsi yang dibuat oleh willian pada tahun 2013 program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Unirsitas Negeri Potianak dengan **Judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagia Produksi Di PT. Cahaya Kalbar Tbk Pontianak** penelitian in menyimpulkan lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh

negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Menjelaskan bahwa stres kerja dengan dimensi (komdisi fisik, rancangan pekerjaan, peran dalam pekerjaan, teknologi, tekanan waktu, hubungan dengan rekan kerja dan tangga tanpa pijakan berpenaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Dari sini penulis mengkaji penelitian skripsi terdahuluterdapat kesamaan dan perbedaan yang terkandung diantara kesamaan yaitu sama-sama menggunakan kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun perbedaannya yaitu tempat penelitian dan periode penelitian .

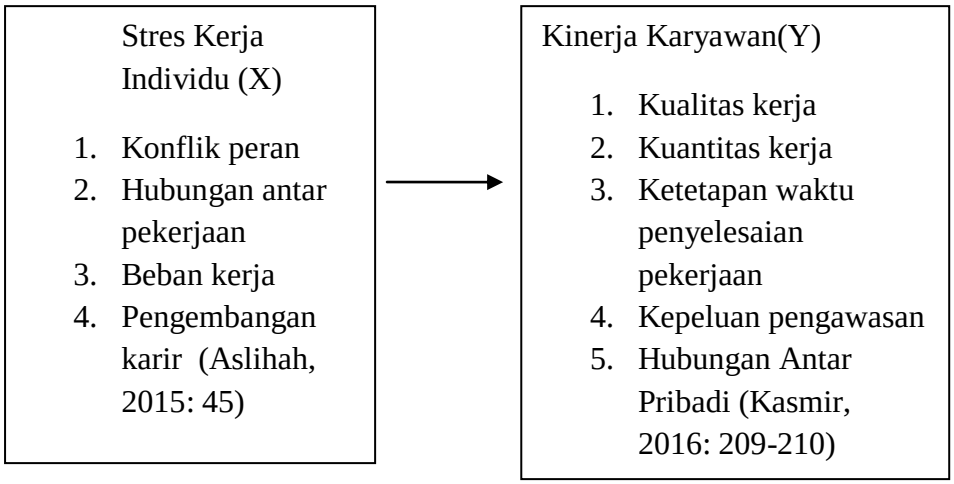
4. Penelitian skripsi yang dibuat oleh Dra. Nuria erisna, MM tahun 2017, Universitas Bandar Lampung, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis dengan **JudulPengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung.** penelitian ini menyimpulkan bahwa dari hasil analisis kuantitatif koefisien regresi stres variabel (X) sebesar -0,30 dan kinerja variabel (Y) sebesar 32,247 artinya berpengaruh negatif yaitu penurunan stres kerja 1 unit (X) maka meningkatkan kinerja karyawan.Dari sini penulis mengkaji penelitian skripsi terdahuluterdapat kesamaan dan perbedaan yang terkandung diantara kesamaan yaitu sama-sama menggunakan variabelyang sama dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun perbedaannya yaitu tempat penelitian dan periode penelitian.
5. Penelitian skripsi yang dibuat oleh cokardo istri ari sintiya dewi 1 made artha wibawa tahun 2015, padaa program S1 Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Bali dengan judul **Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang UBUD**. Penelitian ini menyimpulkan stres kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Bank BPD Bali cabang UBUD dan motivasi (X2) berpangaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari sini penulis mengkaji penelitian skripsi terdahuluterdapat kesamaan dan perbedaan yang terkandung diantara kesamaan yaitu sama-sama

menggunakan kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun perbedaannya yaitu mengunakan motivasi kerja sedangkan penulis mengunakan stres kerja dan variabel penelitian, periode penelitian, dan tempat penelitian yang akan peneliti lakukan

C. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingi dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian

Gambar 2.1 Kerangka fikir penelitian pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Tanah Datar



Gambar 2. 2
Kerangka Berfikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara. Nanti setelah dilakukan pengujian hipotesis semakin kuat kedudukan dan akhirnya menjadi sebuah pendapat. Hipotesis dalam penelitian ini adalah "Diduga Terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar.

Ho: Stres kerja individu tidak pengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian Kabupaten Tanah Datar periode Mei-Juni 2019

Ha: Stres kerja individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian Kabupaten Tanah Tanah Datar periode Mei-Juni 2019

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan turun langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Pertanian(Yusuf , 2014:62).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian Tanah Datar terletak pada Jalan Sultan Alam Bagagarsah, Pagaruyung Batusangkar.Waktu penelitian yang digunakan selama melakukan penelitian diperkirakan pada dimulai Mei sampai Juni 2019

Untuk mempermudah kegiatan penelitian dalam pembuatan skripsi ini, maka penulis membuat jadwal penelitian sebagai berikut

Tabel 3. 1
Skedul penelitian

No	Kegiatan	Des 2019	Jan 2019	Feb 2019	Maret 2019	April 2019	Mei 2019	Juni 2019	Juli 2019
1	Pengajuan Judul	■							
2	Survei awal		■						
3	Bimbingan proposal skripsi	■		■	■				
4	Seminar proposal					■			
5	penelitian						■	■	
6	Pengelola data dan bimbingan								■

C. Populasidan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik dalam hal ini populasi jumlah seluruh 120 pegawaiDinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan Dinas Pertanian.Sedangkan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampelyaituseluruhpopulasimenjadisampel. (Yusuf, 2014:153).

D. Pengembangan Instrumen

Menurut (sugiyono, 2014:78) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fonemena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang berisi butir-butir pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diberi jawaban guna mengetahui Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar. Angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup yang berarti dalam angket tersebut sudah disediakan alternative jawaban sehingga responden hanya memilih salah satu jawaban yang sudah tersedia.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka data yang diperoleh dari hasil instrumen akan diolah dengan memberikan skor pada masing-masing butir pertanyaan. Butit pertanyaan tersebut disusun dalam bentuk lima skala.

Tabel 3. 2
Skor penilaian skala *likert*

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak setuju (ST)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiono, (2014)

Data yang baik adalah data yang sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya dan data tersebut bersifat tetap, dapat dipercaya (Sugiono, 2014). Pengujian terhadap kualitas data penggunaan instrumen penelitian dapat dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas.

Adapun kisi-kisi instrumen yang peneliti gunakan sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Kisi-Kisi Instrumen

variabe penelitian	indikator	no.item instrumen
1.Stres Kerja Individu (Aslihah, 2015: 45)	A. Konflik Peran B.Hubungan Antar Pekerjaan C.Beban Kerja D..Pengembangan Karir	1.2.3, 4,5, 6,7,8,9 10,11,12
2.Kinerja Pegawai (Kasmir, 2016: 209-210)	A. Kualitas Kerja B. Kuantitas Kerja C. Ketetapan Waktu Penyelesaian Pekerjaan	1,2,3,4,5 6,7,8 9,10

	D. Pengawasan E. Hubungan antar pribadi	11,12 13,14

a. Uji Validitas /Analisis faktor

Dalam uji validitas, suatu variabel dinyatakan valid dan dapat dianalisis lebih lanjut apabila menemui kriteria yang menyatakan bahwa angka KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) MSA (Measures of Sampling Adequacy) pada kolom KMO and Barlett's Test harus lebih besar atau sama dengan 0,500. Sedangkan tingkat probabilitas (sig) harus lebih kecil atau sama dengan 5% (0,05). Kemudian untuk mengetahui tiap item valid atau tidak dapat dilihat dari nilai MSA pada kolom Anti Image Correlation's. Nilai MSA diatas 0,5 menunjukkan bahwa item valid dan dapat dianalisis lebih lanjut (Priyatno, 2014 :60)

Tabel 3. 4
Analisis Faktor (KMO) Variabel Stres Kerja

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,706
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	441,022
	df	66
	Sig.	,000

Sumber: hasil olahan data SPSS 2019

Berdasarkan tabel diatas angka KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) MSA (Measures of Sampling Adequacy) pada kolom KMO and Barlett's Test harus lebih besar atau sama dengan 0,500. Sedangkan dalam tabel yaitu 0.706 berarti beasr dari nilai KMO

bahwa variabel stres kerja individu menunjukkan item valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 3. 5
Nilai MSA (*Measures of Sampling Adequac*)

item pertanyaan	**anti image correlation's**	**batas nilai minimal *corrected item total correlation***
P1	0,832	0,5
P2	0,873	
P3	0,891	
P4	0,747	
P5	0,733	
P6	0,649	
P7	0,505	
P8	0,781	
P9	0,685	
P10	0,549	
P11	0,673	
P12	0,701	

Sumber: hasil olahan data SPSS 22 2019

Berdasarkan output anti image matrics, nilai korelasi untuk uji validitas dapat dilihat pada angka dengan tanda "a" yang menunjukkan angka MSA (*Measures of Sampling Adequacy*). Dapat diketahui nilai MSA untuk item1 adalah 0,832 untuk item2 0,873, untuk item3 adalah 0,891, untuk item4 adalah 0,747, untuk item5 adalah 0,733, untuk item6 adalah 0,649, untuk item7 adalah 0,505 untuk item8 adalah 0,781, untuk item9 adalah 0,685, untuk item10 adalah 0,549, untuk item11 adalah 0,673 dan untuk item12 adalah 0,701. Jadi dapat diketahui semua item dinyatakan valid dan dianalisis lebih lanjut karena nilai lebih basar dari 0,5

Tabel 3. 6
Analisis Faktor (KMO) Variabel Kinerja Pegawai

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,814
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	992,063
	df	91
	Sig.	,000

Sumber: hasil olahan data SPSS 22 2019

Berdasarkan tabel diatas angka KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) MSA (Measures of Sampling Adequacy) pada kolom KMO and Barlett's Test harus lebih besar atau sama dengan 0,500. Sedangkan dalam tabel yaitu 0.814 berarti beasr dari nilai KMO bahwa variabel kinerja pegawai ini menunjukkan item valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 3. 7
Nilai MSA (*Measures of Sampling Adequac*)

item pertanyaan	anti image correlation's	batas nilai minimal *corrected item total correlation*
P1	0,735	0,5
P2	0,771	
P3	0,771	
P4	0,833	
P5	0,901	
P6	0,894	
P7	0,743	
P8	0,745	
P9	0,761	
P10	0,888	
P11	0,876	
P12	0,814	
P13	0,898	
P14	0,842	

Sumber: hasil olahan data SPSS 22 2019

Berdasarkan output anti image matrics, nilai korelasi untuk uji validitas dapat dilihat pada angka dengan tanda “a” yang menunjukkan angka MSA (*Measures of Sampling Adequacy*). Dapat diketahui nilai MSA untuk item1 adalah 0,735, untuk item2 0,771, untuk item3 adalah 0,771, untuk item4 adalah 0,833, untuk item5 adalah 0,901, untuk item6 adalah 0,894, untuk item7 adalah 0,743, untuk item8 adalah 0,745, untuk item9 adalah 0,761, untuk item10 adalah 0,888, untuk item11 adalah 0,876, untuk item12 adalah 0,814, untuk item13 adalah 0,898 dan untuk item14 adalah 0,842. Jadi dapat diketahui semua item besar 0,5 maka dinyatakan dapat dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan konsisteni atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan reliabe jika nilai Croanbach’s Alpha > 0,06. Reliabilitas < 0,06 adalah kurang baik, sedangkan 0,07 dapat diterima dan diatas 0,08 adalah baik.

Tabel 3. 8
Realibility Stres Kerja Individu

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	12

Sumber: hasil olahan data SPSS 22 2019

Berdasarkan dari tabel uji realibilitas dengan menggunakan perhitungan SPSS versi 22 maka dapat dilihat bahwa variabel stres kerja individu adalah reliabel karena nilai pada croanbach’s alpha >0,06 yaitu 0.770. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja individu adalah reliabel dan sangat baik.

Tabel 3. 9
Realibility Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	14

Sumber: hasil olahan data SPSS 22 2019

Berdasarkan dari tabel uji realibilitas dengan menggunakan perhitungan spss vesi 22 maka dapat dilihat bahwa variabel kinerja pegawai adalah reliabe karena nilai cronbach's alpha > 0.06 yaitu 0.889. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai adalah reliabel dan sangat baik.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dugunakan penulis adalah menggunakan angket dengan daftar pertanyaan. Teknik ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kesesuaian antara teori yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kesesuaian antara teori yang digunakan dengan keadaan sebenarnya dari objek peneliti.

1. Angket (*Quesioner)*

   Angket adalah cara pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang teratur dan sistematis, serta dapat dilakukan lewat telepon, surat, atau bertatap muka secara langsung dengan responden yang terpilih sebagai sampel.Dalam penelitian ini dari kuisioner tentang kinerja karyawan, ditunjukkan kepada pegawai Dinas Pertanian. Isi kuisoner antara lain adalah pertanyaan-pertanyaanterbuka untuk memperoleh data mengenai indentitas responden mengenai kinerja dan stres kerja.

2. Dokumentasi

   Penelitian ini dilakukan dengan jalan mengumpulkan data yang berkaitan melalui beberapa foto.foto, catatan-catatan, data bazzeting pegawai, dan struktur organisasi dan lainnya.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah regresi variabel bebas dan variabel terikat memiliki data yang berdistribusi normal dan tidak, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa ada tersebut harus berdistribusi secara normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi secara normal atau tidak , dapat dilakukan dengan menggunakan metode PP Plot. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal , maka nilai residual tersebut telah normal (duwi priyanto, 2014:103).

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependenya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel indenpendenya menjelaskan semua hampir sama informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Gaffar, 2015 : 30-31).

3. Uji t

Uji t mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji Jika t hitung > t tabel pada tingkat kesalahan 5% (0,05) ini berarti Ho ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y. Sebaliknya jika t hitung < t tabel maka Ho diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Denagn kriteria penerimaan :

Ho ditolak apabila t hitung <t tabel

Ha diterima apabila t hitung >t tabel

4. Analisis Regresi Liniear Sederhana

Analisis korelasi dan regresi keduanya mempunyai hubungan yang sangat erat. Korelasi digunakan untuk menemukan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, sedangkan regresi digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Pada umumnya setiap analisis regresi didahului dengan analisis korelasi, tetapisetiap analisis korelasi belum tentu dilanjutkan dengan regresi. Analisis regresi dilakukan bila hubungan dua variabel berupa hubungan kausal atau fungsional.

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Dwi priyatno , 2014: 134).

Bentuk persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana koefisien regresi b dan konstanta a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{\sum XY}{\sum X^2}$$

$$= \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \bar{y} - \bar{x}$$

$$= \frac{(\sum X^2)(\sum Y) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

X = stres kerja(variabel terikat/ dependent)

a = konstanta

b = Koefisien regresi

Y= kinerja pegawai (variabel bebas/ independen) (Syofyan, 2011, p. 130)

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBEHASAN

A. Deskripsi Data

1. Sejarah Singkat Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar

Dinas Pertanian Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Tanah Datar dibentuk melalui Peraturan Derah (Perda) No. 9 Tahun 2010 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah (Lembaran Daerah Tahun 2010 Nomor 2 Seri D). Dalam rangka meningkatkan koordinasi dalam pembangunan pertanian perkebunan dan kehutanan maka kebijakan pembangunan pertanian perkebunan dan kehutanan Kabupaten Tanah Datar pada era otonomi ini, menetapkan seluruh sub sektor yang sebelumnya melalui Perda Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah berada dalam dua SKPD, saat ini dilaksanakan melalui sebuah lembaga perangkat daerah, yaitu "Dinas Pertanian Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten"

Berdasarkan PERDA ini, Dinas Pertanian Perkebunan dan Kehutanan merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang pertanian perkebunan dan kehutanan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Selanjutnya di bawah Kepala Dinas terdapat 1 Sekretariat, 4 Bidang dan 14 UPTD sebagai berikut:

1. Sekretariat terdiri dari:
    a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
    b. Sub Bagian Keuangan
    c. Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi
2. Bidang Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura terdiri dari:
    a. Seksi Tanaman Pangan

b. Seksi Hortikultura
c. Seksi Bina Usaha, Pengelolaan Hasil dan Pemasaran

3. Bidang Perkebunan terdiri dari:
   a. Seksi Pengembangan
   b. Seksi Tekonologi dan Pengembangan
   c. Seksi Pemasaran
4. Bidang Kehutanan terdiri dari:
   a. Seksi Rehabilitasi Hutan dan Lahan
   b. Seksi Pengelolaan dan Pengamanan Hutan
   c. Seksi Perizinan dan Penatausahaan Hasil Hutan
5. UPTD Dinas yang terdiri dari 14 UPTD

   Tenaga fungsional Penyuluh Pertanian dan Penyuluh Kehutanan tergabung dalam satu unit kerja yang diberi nama Kelompok Jabatan Fungsional (KJF) yang dikoordinir oleh seorang Koordinator KJF yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas. Sementara itu tenaga fungsional Polisi Kehutanan (Polhut) bergabung dengan Bidang Kehutanan pada Seksi Pengamanan Hutan.

Tugas pokok dari Dinas Pertanian Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Tanah Datar adalah melaksanakan urusan pemerintahan dibidang pertanian tanaman pangan dan hortikultura perkebunan dan kehutanan yang berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan.

Untuk menjalankan tugas pokok yang diamanatkan oleh Masyarakat Tanah Datar melalui Perda tersebut, maka fungsi Dinas Pertanian Perkebunan dan Kehutanan di Kabupaten adalah:

1. Perumusan kebijakan teknis sesuai lingkup tugas di bidang pertanian tanaman pangan dan hortikultura perkebunan, dan kehutanan.

2. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang pertanian tanaman pangan dan hortikultura perkebunan dan kehutanan.
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan bidang pertanian tanaman pangan dan hortikultura perkebunan dan kehutanan.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pada Tahun 2017 Dinas Pertanian Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Tanah Datar beralih nama menjadi Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar. Bidang Kehutanan beralih/ berpindah tugas keprovinsi Sumatra Barat.Perubahan tersebut mengakibatkan perubahan secara structural. Dinas Pertanian memiliki 1 Sekretariat dan 5 Bidang yaitu Bidang Tanaman Pangan, Bidang Hortikultura, Bidang Perkebunan, Bidang Penyuluhan dan Bidang Peternakan.

2. Struktur Organisasi Dinas Pertanian

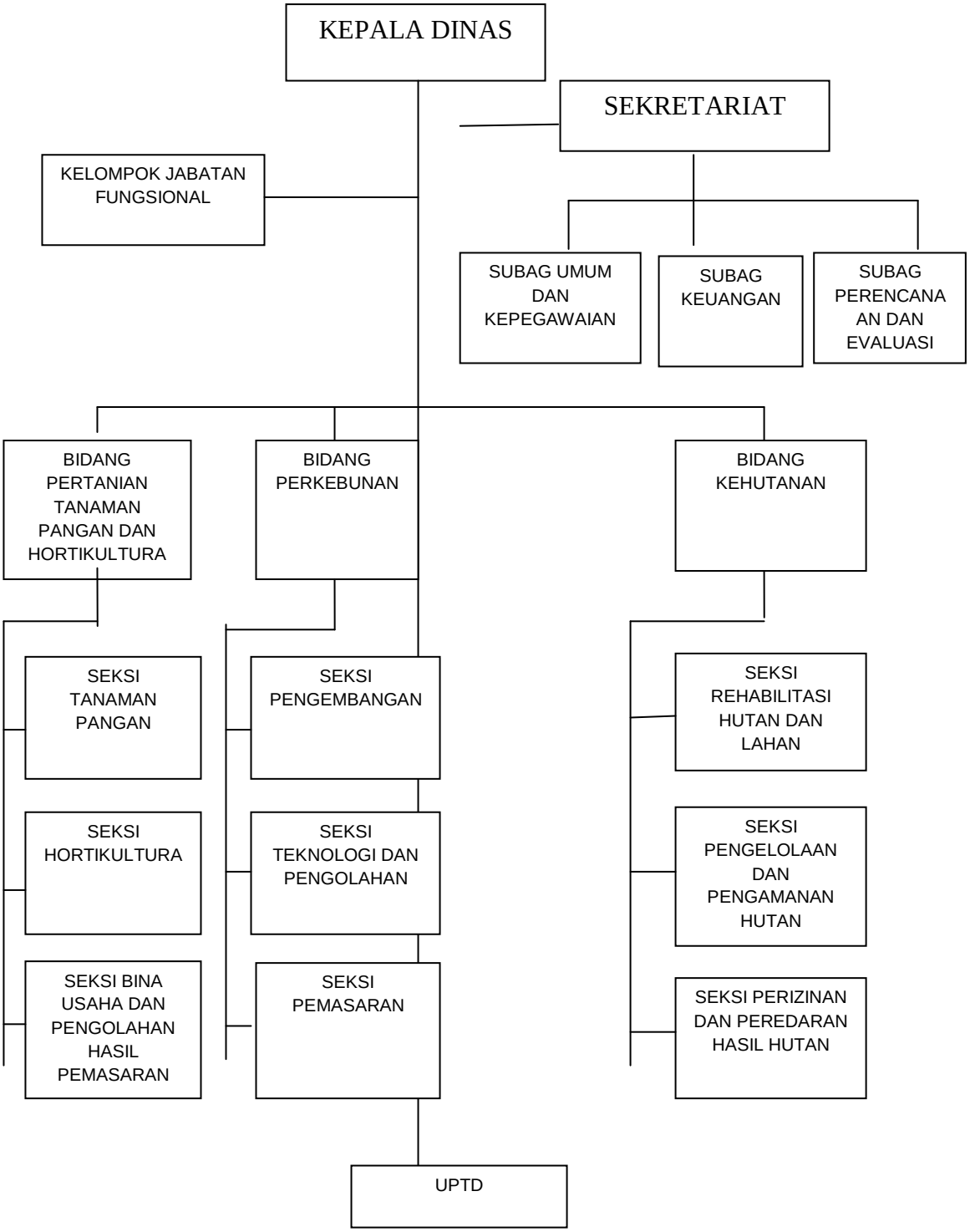
Sebagai instansi pemerintahan selalu melakukan manajemen organisasi profesional untuk menunjang terwujudnya organisasi instansi yang baik agar telaksananya tugas pemerintahan dengan lancar. Bentuk struktur organisasi digunakan pada Dinas Pertanian adalah bentuk organisasi garis, dimana bentuk organisasi ini baik organisasi bidang pemerintah maupun bidang militer. Seorang pegawai hanya menerima tanggung jawab terhadap peleksanaan pekerjaanya.

Struktur organisasi bertujuan untuk mempermudah pimpinan menguasai bahwasannya dengan adanya pembagian pekerjaan oleh instansi pemerintahan yang ditugaskan pada bawahannya maka pimpinan hanya meminta pertanggung jawaban dari masing- masing bawahannya terhadap pelaksanaan tugas.

Peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 9 Tahun 2016 menetapkan bahwa Susunan Organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar sebagai berikut :

Gambar 4. 1

Struktur Organisasi Dinas Pertanian Tanah Datar



B. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini membahas tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar. Penelitian ini melibatkan 120 orang responden yang diambil secara acak. Kuesioner di sebarkan sejak tanggal 12 Mei sampai dengan 20 Mei sebanyak 125 kuesioner untuk mengantisipasi jika ada kuesioner yang tidak dikembalikan. Ternyata hanya 93 orang responden yang dikembalikan kepada peneliti selebihnya pegawai yang keluar kota dan hilang dan pegawai yang tidak ditemukan.

Indikator kuesioner yang diujikan dari 26 pertanyaan yang terbagi dalam 2 bagian pertama tentang stres kerja sebanyak 12 pertanyaan dan bagian kedua kinerja pegawai sebanyak 14 pertanyaan pada Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar.

C. Karakteristik Responden

Untuk melihat kinerja pegawai dinas pertanian Tanah Datar peneliti mengklasifikasikan responden kepada beberapa kelompok yakni menurut jenis kelamin, umur, pendidikan.

1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Data responden menurut jenis kelamin disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 1
Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki-Laki	41	44,1
Perempuan	52	55,9
Total	93	100

Sumber : data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden sebanyak adalah laki-laki yakni sebanyak 41 orang atau 44.1% sedangkan responden wanita yaitu 52 orang atau 55,9%. Jadi responden wanita paling banyak dari pada responden laki-laki

2. Responden Menurut Usia

Pengklasifikasian responden berdasarkan umur dapat dilihat pada data sebagai berikut :

Tabel 4. 2
Jumlah Responden Menurut Usia

Rentang Umur	Frekuensi	Persentase %
21-30	5	5,4
31-40	20	21,5
41-50	29	31,2
>50	39	41,9
Total	93	100,0

Sumber: data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.2 yaitu 93 0rang yang dijadikan responden penelitian yang berumur kurang dari 20 tahun tidak ada 21-30 tahun sebanyak 5 orang atau 5,4%, 31-40 tahun sebanyak 20orang atau 21,5%, 41-50 tahun sebanyak 29 orang atau 31,%, dan diatas 50 tahun sebanyak 39 orang atau 41,9%. Jadi yang lebih banyak responden dengan rentang umur > 50 dari pada yang lainnya

3. Responden Menurut Status

Pengelompokkan responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada data sebagai berikut:

Tabel 4. 3

Jumlah Responden Menurut Status

Status	Frekuensi	Persentase %
Nikah	88	94,6
Belum Nikah	5	5,4
Total	93	100

Sumber: data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.3 yaitu 93 respondn penelitian ini berdasarkan status yang nikah sebanyak 88 orang atau 94,6% dan belum menikah 5 orang atau 5,4%. Jadi yang lebih banyak responden yang sudah menikah

4. Responden Menurut Pendidikan

Pengelompokkan responden menurut pendidikan dapat dilihat pada data sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Jumlah Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase %
SMP	1	1,1
SMA/SMK/MAN	12	12,9
DIPLOMA DI/DII/DIII/DIV	20	21,5
S1	59	63,4
Total	93	100,0

Sumber: data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dengan 93 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian dilihat dari latar belakang pendidikan responden. Tamatan SMP sebanyak 1 orang atau 1.1%, tamatan SMA sebanyak 12 orang atau 12,9, tamatan Diploma sebanyak 20 orang atau 21,5%,

tamatan S1 sebanyak 59 orang atau 63,4%. Jadi responden menurut pendidikan terakhir yang lebih banyak yaitu S1 dari pada yang lainnya.

5. Responden Menurut Bidang Pekerjaan

Pengelompokkan responden menurut bidang pekerjaan dapat dilihat pada data sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Jumlah Responden Menurut Bidang Pekerjaan

Bidang pekerjaan	Frekuensi	Persentase %
Sekretariat	11	11,8
Bidang Tanam Pangan	13	14,0
Bidang Hortikultura	4	4,3
Bidang Perkebunan	6	6,5
Bidang Ternak dan Keswan	7	7,5
Bidang Penyuluhan	52	55,9
Total	93	100,0

Sumber : data primer yang diolah SPSS 2019

Berdasarkan tabel 4.5 yaitu dari 93 responden dalam penelitian ini dalam bidang sekretariat sebanyak 11 orang atau 11,8, bidang tanam pangan 13 orang atau 14,0%, bidang hortikultura sebanyak 4 orang atau 4,3% bidang perkebunan sebanyak 6 orang atau 6,5%, bidang peternakan dan kesehatan hewan 7 orang atau 7,5%, bidang penyuluhan 52 orang atau 55,9%. Jadi yang paling banyak responden menurut bidang pekerjaannya adalah bidang penyuluhan

6. Analisis Indeks Tanggapan Responden

Tabel 4. 6
Hasil Skor Kuesioner

variabel	item Pertanyaan	Total											
		SS		ST		RG		TS		STS		SKOR	Persen
		Jml	Persen	Jml	Persen	Jml	Persen	Jml	Persen	Jml	Persen		
X	SK.1	0	-	10	10.8	45	48.4	35	37,6	3	3.2	270	58%
	SK.2	0	-	4	4.3	40	43	44	47.3	5	5.3	229	49%
	SK.3	0	-	11	11.8	50	53.8	30	32.3	2	2.1	256	55%
	SK.4	1	1.1	19	20.4	43	46.2	27	29	3	3.2	267	57%
	SK.5	0	-	10	10.8	39	41.9	42	45.1	2	2.1	243	52%
	SK.6.	1	1.1	11	11.8	58	62.4	22	23,7	1	1.1	273	58%
	SK.7	0	0	47	50.5	57	61.3	29	31.2	0	-	417	90%
	SK.8	1	1.1	16	17.2	50	53.8	26	28	0	-	271	58%
	SK.9	1	1.1	13	14	60	64.5	18	19.3	1	1.1	274	59%
	SK.10	0	-	4	4.3	53	57	35	37.7	1	1.1	246	52
	SK11	0	-	15	16.1	52	55.9	25	26.9	1	1.1	267	57%
	SK12	0	-	10	10.8	48	51.6	32	34.4	3	3.2	251	53%
Y	KP.1	9	9.7	65	69.8	19	20.4	0	-	0	-	362	78%
	KP.2	25	26.9	64	68.8	4	4.3	0	-	0	-	393	85%
	KP.3	15	16.1	74	79.5	4	4.3	0	-	0	-	383	82%
	KP.4	25	26.9	60	64.5	8	8.6	0	-	0	-	389	84%
	KP.5	25	26.9	58	62.4	10	10.8	0	-	0	-	387	83%
	KP.6	7	7.5	32	34.4	22	23.7	22	23.7	10	10.8	283	60%
	KP.7	11	11.8	62	66.6	20	35.5	0	-	0	-	363	78%
	KP.8	24	25.8	66	70,9	3	3.2	0	-	0	-	393	85%
	KP.9	15	16.1	73	78.4	5	5.4	0	-	0	-	382	82%
	KP.10	28	30.1	59	63.4	6	6.5	0		0	-	394	85%
	KP.11	10	10.7	63	67.7	19	20.4	1	1.1	0	-	361	78%
	KP.12	11	11.8	65	69.8.	16	17.2	1	1,1	0	-	365	78%
	KP.13	12	12.9	63	67.7	18	19.3	0	-	0	-	366	79%
	KP.14	9	9.7	52	55.9	32	34,4	0	-	0	-	346	74%

Berdasarkan tabel diatas maka dapatndijelaskan beberpa pendapat responden terhadap variabel stres kerja dan kinerja pegawai:

a. Stres Kerja (X)

1. Pertanyaan Berhubungan Dengan Konflik Peran

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa untuk variabel stres kerja individu item pertanyaan pertama, 3.2% responden sangat tidak setuju, 37.6% responden menyatakan tidak setuju bahwa pegawai mengerjakan tugas yang tidak penting dan tidak berhubungan dengan pekerjaanutamanya 48.4% responden menyatakan ragu-ragu, 10.8% responden menyatakan setuju dan sangat setuju tidak ada. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 58% dapat diketahui tingkat stres kerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori rendah

Pada item pertanyaan kedua yaitu,"pegawai merasa dalam posisi terjepit diantara atasan dan bawahannya" sebanyak 5.3% responden menyatakan sangat tidak setuju, 47.3% responden menyatakan tidak setuju, 43% responden menyatakan ragu-ragu, 4.3% responden menyatakan setuju dan sangat setuju tidak ada. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 49% dapat diketahui tingkat stres kerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori rendah

Pada item pertanyaan ketiga yaitu " saya menjalankan tugas pekerjaan yang diterima pegawai yang satu dan ditolak pegawai yang lain "sebanyak 2.1% responden menyatakn sangat tidak setuju, 32.3% responden menyatakan tidak setuju, 53,8% responden menyatakan ragu-ragu, 11.8% responden menyatakan setuju. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 55% dapat diketahui tingkat stres kerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori rendah

2. Pertanyaan Berhubungan dengan Hubungan Dalam Pekerjaan

Pada item pertanyaan ke empat "pekerjaan saya jarang membahayakan fisik saya" sebanyak 3.2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 29% responden menyatakan tidak setuju, 46.2% responden menyatakan ragu-ragu 20.4% responden menyatakan setuju dan 1.1% responden menyatakan sangat setuju. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 57% dapat diketahui tingkat stres kerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori rendah

Pada item pertanyaan ke lima " sikap rekan keja saya membuat saya tidak nyaman dalam bekerja" sebanyak 2.1% responden menyatakan sangat tidak setuju, 45.1% responden menyatakan tidak setuju, 41.9% responden menyatakan ragu-ragu 10.8% responden menyatakan setuju dan sangat setuju tidak ada. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 52% dapat diketahui tingkat stres kerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori rendah

3. **Pertanyaan Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja**

Pada item pertanyaan keenam yaitu "tugas yang diberikan kepada saya, kadang terlalu sulit dan kompleks" 1.1% responden menyatakant sangat tidak setuju, 23.7% responden menyatakan tidak setuju, 62.4%% responden menyatakan ragu-ragu, 11.8% responden menyatakan setuju dan 1.1% responden menyatakan sangat setuju. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 58% dapat diketahui tingkat stres kerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori rendah

Pada item pertanyaan ke tujuh yaitu "saya pernah mendapatkan tugas yang harus diselesaikan di bawah tekanan waktu"31.2% responden menyatakan tidak setuju, 61.3% responden menyatakan ragu-ragu, 50.5% responden menyatakan setuju, sangat setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Jadi dari hasil keseluruhan

skor total jawaban responden terdapat 90% dapat diketahui tingkat stres kerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori tinggi

Pada item pertanyaan ke delapan yaitu "Saya melakukan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan saya" 28% responden menyatakan tidak setuju, 53.8% responden menyatakan ragu-ragu, 17.2% responden menyatakan setuju, 1.1% menyatakan sangat setuju. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 58% dapat diketahui tingkat stres kerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori rendah

Pada item pertanyaan ke sembilanyaitu" instansi menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki tanpa fasilitas yang memadai" sebayak 1.1% responden menyatakan sangat tidak setuju, 19.3% responden menyatakan tidak setuju, 64.5% responden menyatakan ragu-ragu, 14% responden menyatakan setuju, 1.1% responden menyatakan sangat setuju. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 59% dapat diketahui tingkat stres kerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori rendah

4. Pertanyaan Yang Berhubungan Dengan Pengembangan Karir

Pada item pertanyaan ke sepuluh yaitu "jika saya mengharapkan promosi, saya hanya bisa mendapatkan di tempat lain" 1.1% responden menyatakan sangat tidak setuju, 37.7% responden menyatakan tidak setuju, 57% responden menyatakan ragu-ragu, 4.3%% responden menyatakan setuju. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 52% dapat diketahui tingkat stres kerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori rendah

Pada item pertanyaan ke sebelas yaitu "saya merasa karir saya tidak akan maju jika berada terus ditempat kerja saya sendiri " 1.1% responden menyatakan sangat tidak setujut, 26.9% responden menyatakan tidak setuju, 55,9% responden menyatakan ragu-ragu,

16.1% responden menyatakan setuju dan sangat setuju tidak ada. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 57% dapat diketahui tingkat stres kerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori rendah

Pada item pertanyaan ke dua belas yaitu "saya merasa karir saya sudah mentok" 3.2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 34.4% responden menyatakan tidak setuju, 51,6% responden menyatakan ragu-ragu, 10.8% responden menyatakan setuju dan sangat setuju tidak ada. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 53% dapat diketahui tingkat stres kerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori rendah

b. Kinerja Karyawan(Y)

1. Pertanyaan Yang Berhubungan Dengan Kualitas Kerja

Pada item pertanyaan pertama yaitu "saya merasa kualitas kerja saya cukup baik" 0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, 9.7% responden menyatakan sangat setuju, 20.4% responden menyatakan ragu-ragu, 69,9% responden menyatakan setuju. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 78% dapat diketahui kinerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori tinggi atau bagus

Pada item pertanyaan kedua yaitu" berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas" 0% responden menyatakan, tidak setuji dan sangat tidak setuju, 4.3% responden menyatakan ragu-ragu, 26.9% responden menyatakan sangat setuju, 68.8% responden menyatakan setuju. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 85% dapat diketahui kinerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori tinggi atau bagus

Pada item pertanyaan ke tiga yaitu " menunjukkan rasa tidak enak, malu dan sungkan jika pekerjaan belum selesai" 0% responden menyatakan, tidak setuju dan sangat tidak setuju,4.3% responden menyatakan ragu-ragu, 16.1% responden menyatakan

sangat setuju, 79.5% responden menyatakan setuju. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 82% dapat diketahui kinerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori tinggi atau bagus

Pada item pertanyaan ke empat yaitu " tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan" 0% responden menyatakan, tidak setuji dan sangat tidak setuju, 8.6% responden menyatakan ragu-ragu, 26.9% responden menyatakan sangat setuju, 64.5% responden menyatakan setuju. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 84% dapat diketahui kinerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori tinggi atau bagus

Pada item pertanyaan ke lima yaitu " melaporkan pekerjaan kepada atasan jika ada masalah dengan pekerjan" 0% responden menyatakan, tidak setuju dan sangat tidak setuju, 10.8% responden menyatakan ragu-ragu, 62.4% responden menyatakan sangat setuju, 26.9% responden menyatakan sangat setuju. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 83% dapat diketahui kinerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori tinggi atau bagus

2. Pertanyaan Yang Berhubungan Dengan Kuantitas Kerja

Pada item pertanyaan ke enam yaitu " saya merasa bahwa mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tanpa bantuan orang lain" 10.8% responden menyatakan sangat tidak setuju, 23.7% responden menyatakan sangat setuju , 23.7% responden menyatakan ragu-ragu, 34.4% responden menyatakan setuju 7.5% responden menyatakan sangat setuju. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 60% dapat diketahui kinerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori rendah

Pada item pertanyaan ke tujuh yaitu" saya merasa persentase kehadiran saya sudah memuaskan" 0% responden menyatakan tidak setuju sangat tidak setuju, 11,8% responden

menyatakan sangat setuju, 35.5% responden menyatakn ragu-ragu, 66,6% responden menyatakansetuju. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 78% dapat diketahui kinerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori tinggi atau bagus

Pada item pertanyaan ke delapan yaitu " jumlah hasil kerja memenuhi tuntutan yang diharapkan" 0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, 3.2 responden menyatakanragu-ragu, 25.8% responden menyatakan sangat setuju, 70.9% responden menyatakan setuju. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 85% dapat diketahui kinerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori tinggi atau bagus

3. **Pertayaan Yang Berhubungan Dengan Ketetapan Waktu Penyelesaian Pekerjaan**

Pada item pertanyaan ke sembilan yaitu " saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu" 0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, 5,4% respoden menyatakan ragu-ragu, 16.1% responden menyatakan sangat setuju, 78.4% responden menyatakan setuju. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 82% dapat diketahui kinerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori tinggi atau bagus

Pada item pertanyaan ke sepuluh yaitu "saya merasa bahwa saya menggunakan waktu denga efisien" 0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, 6.5% responden menyatakan ragu-ragu, 30.1% responden menyatakan sangat setuju, 63.4% responden menyatakan setuju. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 85% dapat diketahui kinerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori tinggi atau bagus

4. **Pertanyaan Yang Berhubungan Dengan Keperluan Kepengawasan**

pada item pertanyaan kesebelas yaitu "dalam bekerja saya menaati peraturan tanpa ada pengawasan" sebanyak 0% responden

menyatakan sangat tidak setuju,1,1% responden menyatakan tidak setuju, 10.7% responden menyatakan sangat setuju, 20.4% responden menyatakan ragu-ragu, 67.7% responden menyatakan setuju. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 78% dapat diketahui kinerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori tinggi atau bagus

pada item pertanyaan ke dua belas yaitu "melakukan pekerjaan tidak menunggu dari atasan" sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju,1,1% responden menyatakan tidak setuju, 11.8% responden menyatakan sangat setuju, 17.2% responden menyatakan ragu-ragu, 69.8% responden menyatakan setuju. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 78% dapat diketahui kinerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori tinggi atau bagus

5. Pertanyaan Yang Berhubungan Dengan Hubungan Antar Pribadi

pada item pertanyaan ke tigabelas yaitu "memiliki sikap kerja sama yang baik " sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 12.9% responden menyatakan sangat setuju, 19.3% responden menyatakan ragu-ragu, 67.7% responden menyatakan setuju. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 79% dapat diketahui kinerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori tinggi atau bagus

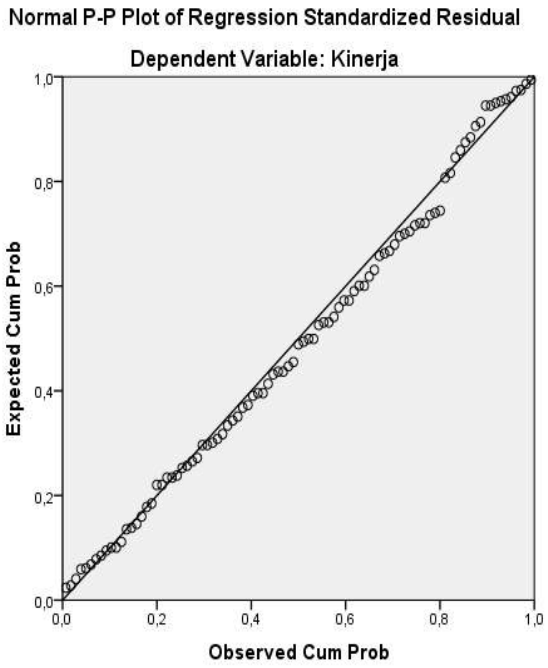
pada item pertanyaan ke empat belas yaitu "berusa membina hubungan yang baik dengan lingkingan kerja " sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 9.7% responden menyatakan sangat setuju, 34.4% responden menyatakan ragu-ragu, 55.9% responden menyatakan setuju. Jadi dari hasil keseluruhan skor total jawaban responden terdapat 74% dapat diketahui kinerja pegawai pada dinas pertanian pada kategori tinggi atau bagus

D. Hasil Penilitian

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah regresi variabel bebas dan variabel terikat memiliki data yang berdistribusi normal dan tidak, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa ada tersebut harus berdistribusi secara normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi secara normal atau tidak , dapat dilakukan dengan menggunakan metode PP Plot. Sebagai dasar pengambilan keputusannya. Suatu data dikatakan normal jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal , maka nilai residual tersebut telah normal. Hasil uji normalitas dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4. 2
Pengujian Normalitas



Berdasarkan gambar 4.2 titik persebaran data mengikuti garis linear dan tidak terdapat penyimpangan yang jauh yang mengindikasikan data berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov Smirnov berikut ini memperkuat hasil P-Plot :

Tabel 4. 7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,44348330
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,061
	Negative	-,053
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: hasil olahan SPSS 22 2019

Berdasarkan tabel 4.2 yaitu nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 yang menunjukan data telah berdistribusi normal.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependenya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekatisatu berarti variabel-variabel indenpendenya menjelaskan semua hampir sama informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 4. 8
Hasil Uji koefisien determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,584[a]	,341	,334	4,468
a. Predictors: (Constant), Stress Individu				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : hasil olahan SPSS 22 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat diketahui hasil analisis determinasidapat dilihat pada output uji determinan dan hasil regresi linier sederhana. Berdasarkan output yang diperoleh angka nilai rsquare sebesar 0,341 atau menunjukan sebesar 34,1% perubahan pada kinerja pegawai dipengaruhi oleh stress kerja individu, sedangkan sisanya sebesar 65,9% (100%-34,1%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3. Uji t

Uji t mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji Jika t hitung > t tabel pada tingkat kesalahan 5% (0,05) ini berarti Ho ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y. Sebaliknya jika t hitung < t tabel maka Ho diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Denagn kriteria penerimaan :

Ho ditolak apabila t hitung <t tabel

Ha diterima apabila t hitung >t tabel

Tabel 4. 9
Hasil Uji t

Variabel	t	*Alpha*	Sig.	Keterangan
Stress Individu	-6,869	0,05	,000	Signifikan

Sumber: hasil olahan SPSS 22 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa $t_{_hitung}$ variabel stres kerja individu sebesar -6,896 sedangkant$_{_tabel}$-1,987. Karena $t_{_hitung} > t_{_tabel}$ maka penagaruh stres kerja individu terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh negatif dan signifikan. Maka besar dengan taraf signifikan 0.05% (5%) dengan dk= n-k (n= jumlah data dan k= jumlah variabel independen. Dk= 93-2= 91.hasil yang diperoleh untuk $t_{_tabel}$ adalah -1,987. Dengan demikian $t_{_hitung} > t_{_tabel}$ (-6,896> -1,987). Dari hasil tersebut maka berpenagaruh negatif dan signifikan. Maka Ho ditolak dan Ha diterima yaitu Ha: stres kerja individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar.

4. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis korelasi dan regresi keduanya mempunyai hubungan yang sangat erat. Korelasi digunakan untuk menemukan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, sedangkan regresi digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Pada umumnya setiap analisis regresi didahului dengan analisis korelasi, tetapisetiap analisis korelasi belum tentu dilanjutkan dengan regresi. Analisis regresi dilakukan bila hubungan dua variabel berupa hubungan kausal atau fungsiona.

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Maka dari data yang telah ditampilkan

pada tabel diatas maka diperolah hasil koefisien regresi dengan bantuan SPSS 22 sebagai berikut.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	79,926	3,573		22,372	,000
Stress Individu	-,735	,107	-,584	-6,869	,000
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: hasil olahan SPSS 22 2019

Berdasarkan tabel 4.10 dari tabel model regresi adalah Kinerja bernilai -0,735 kali stress individu. Angka koefisien negatif (-0,735) menunjukkan pengaruh yang berlawanan, artinya apabila stres kerja individu meningkat maka kinerja pegawai akan menurun maka sebaliknya apabila stres kerja individu menurun maka kinerja pegawai akan meningkat. Apabila terjadi peningkatan stress individu sebesar satu satuan, maka kinerja akan menurun sebesar -0,735 kali maka dilihat pada persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 79{,}926 - 0{,}735X$$

Dimana :

a = 79,926 besarnya konstanta yang berarti angka tersebut menunjukkan jika stres kerja individun X = 0, maka besar nilai kinerja pegawai akan sama dengan nilai konstanta yaitu 79,926. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja individu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar

b = -0,735 hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan stres kerja individu sebesar satu tahun, maka kinerja pegawai akan menurun sebesar -0,735 dan sebaliknya jika variabel stres kerja menurun satu satuan yang mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar -0,735 satuan. Artinya adanya pengaruh negatif dengan meningkatnya stres kerja individu maka kinerja pegawai menurun sehingga pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya berkurang, sehingga pegawai tidak menghasilkan kinerja yang baik.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel (X) stres kerja individu berpengaruh negatif terhadap variabel (Y) kinerja pegawai. Artinya apabila frekuensi stres kerja individu meningkat maka kinerja pegawai akan menurun dan sebaliknya jika stres kerja individu terjadi penurunan maka kinerja pegawai akan meningkat. Stres kerja individu dapat menjadi pemicu menurunya kinerja pegawai. Pegawai yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berprilaku yang aneh, pemarah, suka menyendiri sehingga kinerja tidak dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu stres sering dikaitkan dengan dua hal yaitu tuntutan dan sumber daya. Tuntutan disini memiliki arti tanggung jawab, tekanan, kewajiban bahkan ketidakpastian yang dihadapi oleh pegawai di tempat kerja. Sumber daya adalah hal-hal atau material yang berada dalam kendali pegawai yang dapat digunakan pegawai untuk memenuhi tuntutannya tersebut. Ketika sumber daya tidak bisa memenuhi tuntutan yang diminta maka timbullah stres kerja bagi pegawai, namun ketika hal tersebut akan menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan pegawai, stres kerja akan menjadi nilai positif bagi kinerja pegawai dan juga bisa bernilai negatif karna tidak bisa memenuhi tuntutan-tuntutan yang ada (Satoso, 2016: 2483)

Jadi pengaruh dari stres pegawai yang bertumpuk dari waktu-kewaktu secara negatif mempengaruhi suasana hati pegawai. Tingkat stres dan ketegangan pekerjaan yang menumpuk di tempat kerja dapat memperburuk suasana hati pegawai sehingga menyebabkan mereka mengalami lebih banyak emosi negatif dan tingkat stres juga menganngu keseimbangan fisiologi dan psikologik pegawai sehingga stres membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja bila stres mencapai puncak yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan pekerjaan, maka stres yang tinggi tidak akan menghasilkan perbaikan pekerjaannya. Pegawai yang stres akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan prilaku menjadi tidak teratur dan juga stres menyebabkan susah tidur sehingga pegawai merasakan mengantuk dan kelelahan sehingga tugas pekerjaan tidak efektif dan efisien dan mempengaruhi kinerja pegawai tidak menjadi optimal.

Analisis yang terkait kondisi stres kerja pada dinas pertanian yaitu terkiat adanya pembuatan RKA yaitu rencana kegiatan anggran untuk acuan para PPTK untuk melaksanakan kegiatan pada dinas pertanian jika RKA terlambat di buat maka kegiatan pertanian juga akan terhambat karena setelah pembuatan RKA ada juga pembuatan DPA dokumen pelaksanaan anggran itulah pekerjaan yang mendesak pegawai sehingga terjadilah pemicu stres bagi pegawai di Dinas Pertanian. Kalau kegiatan terhambat atau tidak sesuai dengan waktunya maka terjadinya pekerjaan yang menumpuk, desakan waktu untuk penyelesaian dan teguran dari atasan kepada pegawai-pegawai lainnya dengan adanya hal tersebut tersebut maka pegawai merasa suasana hati yang kurang baik sehingga pegawai merasakan stres. Karena pekerjaan dinas pertanian ini merupakan pekerjaan untuk membantu banyak orang atau membantu perekonomian masyarakat dengan hal itu masyarakat tidak puas dengan kinerja pegwai Dinas Pertanian.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan hasil pengolahan data dan pembahasan hasilpenelitian dari variabel bebas (*independent)* terhadap variabel terikat (dependen) dapat disimpulkan yaitu dilihat dari uji t yaitu menjawab rumusan masalah yaitu Ho ditolak Ha diterima bahwa stres kerja individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar dengan dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-6,869>-1,987) atau 0,000 < 0,05 artinya pengaruh stres kerja individu terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh negatif dan signifikan. Sedangkankoefisien determinasi R^2 output yang diperoleh dari rSquare sebesar 34,1% dengan konstribusi itu perubahan pada kinerja dipengaruhi oleh stres kerjaindividu tapi tidak signifikan karena dengan kontribusi sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Saran

1. Pihak Instansi Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar

   Setelah melakukan penelitian pada dinas pertanian tanah datar berdasarkan faktor stres kerja hasil penelitian responden cenderung mengalami stres kerja, maka penulis mengemukakan saran agar bisa menjadikan suasana kerja yang lebih nyaman dan menstabilitaskan stres kerja tersebut agar kinerja karyawan dapat optimal sesuai yang diharapkan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

   Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan menggunakan atau menambah beberapa dimensi stres kerja lainnya yang tidak masukkan dalam penelitian ini. Sehingga bisa betul-betul bisa dijadikan bahan rujukan sebuah perbaikan bagi instansi terkait.

DAFTAR PUSTAKA

Anissa, ardiana. 2017. Pengaruh stres kerja dan konflik peran terhadap kinerja karyawan PDAM WAY rilau bandar lampung

Ardana, I.K., Mujiati, N. W., & Utama, I.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Graha Ilmu

Aslihah, N. 2015. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi syariah binama semarang. *Noor'aini Aslihah* ,

Bangun, W . (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Erlangga

Darwyan Syah, S. (2009). *Pengantar Statistik Kuantitatif.* Jakarta: UIN Jakarta.

Erisna, nuria . 2015 . Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber trada motor cabang bandar lampung.*Nursia erisna*

Fahmi, I. 2013. *Manajemen Kinerja*. Bandung : Alfabeta

Gaffar, H. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Tbk Kantor Wilayah X Makasar. Manajemen

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara . (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor :Taman Kenjana.

Marwansyah.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: CV. Alfabeta

Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis.* Yogyakarta: ANDI.

Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik.* Jakarta: Rajawali pers

Robbins , P. S., & Mary Coulter. 2010. Manajemen. Jakarta : Erlangga

Satoso, B,C. E- proceeding of managemen: vol.3, no.3 . *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pariwisata Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat*.

Setianwan, S. 2013. analisis pengarug tres kerja terhadap kinerja karyawan PT.depok ekpresmedia Departemen Manajemen.

Sopiah .2008. Prilaku Organisasi. Yogyakarta :ANDI

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Manajemen Pendekatan Kuantitatif,KualitatifKombinasi (Mixed Method), Penelitian Tindakan(Action Research) PenelitianEvaluasi. Bandung : Alfabeta

Syofyan, S. (2011). *Statistik Deskriptif untuk Penelitian.* Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Usman, H. 2008. *Manajemen: teori, praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara

Timothy ,judge., stephen robbins. 2008. *Prilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Wahjono, S.L. (2010). *Prilaku Organisasi*.Yogyakarta:GrahaIlmu.

Widyastuti, N. 2015. Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerjaSKPD kabupatateN sintang kalimantan barat. *Niken Widyastuti. Vol 4, No. 2*

Yuniarsih,T.,&Suwanto.2016.ManajemenSumber Daya Manusia.Bandung: Alfabeta

Yusuf, A Muri. 2014. Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan. Jakarta :KENCANA.

Mohon diisi lengkap

Nama **:**

Alamat **:**

Umur **: 1) 21-30** ☐ **2) 31-40** ☐

3) 41-50 ☐ **4) > 50** ☐

Jenis Kelamin **: 1) laki-laki** ☐ **2) perempuan** ☐

Jabatan **:**

Pendidikan Terakhir **: 1) SMP** ☐ **2) SMA** ☐

3) Diploma ☐ **4)S1** ☐

Status **: 1) Nikah** ☐ **2)Belum Menikah** ☐

Pilihan Jawaban

SS = Sangat Setuju

ST = Setuju

RG =Ragu-Ragu

TS =Tidak Setuju

STS =Sangat Tidak Setuju

Variabel Stres Kerja Individu (X)

Pertanyaan Berhubungan Dengan Konflik Peran

No	PERTANYAAN	Jawaban Responden				
		SS	ST	RG	TS	STS
1	pegawai mengerjakan tugas yang tidak penting dan tidak berhubungan dengan pekerjaan utamanya					
2	pegawai dinas pertanian dalam posisi terjepit diantara atasan dan bawahannya					
3	saya menjalankan tugas pekerjaan yang diterima pegawai yang satu dan ditolak pegawai lain					

Pertanyaan Berhubungan Dengan Hubungan Dalam Pekerjaan

No	PERTANYAAN	Jawaban Responden				
		SS	ST	RG	TS	STS
4	pekerjaan saya jarang membahayakan fisik saya					
5	sikap rekan keja saya membuat saya tidak nyaman dalam bekerja					

Pertanyaan 5-8 Berhubungan Dengan Beban Kerja

No	PERTANYAAN	Jawaban Responden				
		SS	ST	RG	TS	STS
6	Tugas yang diberikan kepada saya, kadang terlalusulit dan kompleks					
7	saya pernah mendapatkan tugas yang harus diselesaikan di bawah tekanan waktu					
8	Saya melakukan lembur					

	untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
9	instansi menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki tanpa fasilitas yang memadai					

Pertanyaan Berhubungan Dengan Pengembangan Karir

No	PERTANYAAN	Jawaban Responden				
		SS	ST	RG	TS	STS
10	jika saya mengharapkan promosi, saya hanya bisa mendapatkan di tempat lain bukan di tempat saya bekerja					
11	saya merasa karir saya tidak akan maju jika berada terus ditempat kerja saya sendiri					
12	Saya merasa karir saya sudah mentok					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanya Berhubungan Dengan Kualitas Kerja

No	PERTANYAAN	Jawaban Responden				
		SS	ST	RG	TS	STS
13	Saya merasa bahwa kualitas kerja saya cukup baik					
14	Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas					
15	Menunjukkan rasa tidak enak (misalnya ,malu, sungkan) jika pekerjaan belum selesai					
16	Tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan					
17	Melaporkan dengan					

	atasan jika ada masalah pekerjaan					

Pertanyaan Berhubungan Dengan Kuantitas Kerja

No	PERTANYAAN	Jawaban Responden				
		SS	ST	RG	TS	STS
18	saya merasa bahwa mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tanpa bantuan orang lain					
19	Saya merasa persentase kehadiran saya sudah sangat memuaskan					
20	Jumlah hasil kerja memenuhi tuntutan yang diharapkan					

Pertanyaan Berhubungan Dengan Ketetapan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

No	PERTANYAAN	Jawaban Responden				
		SS	ST	RG	TS	STS
21	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
22	saya merasa bahwa saya menggunakan waktu dengan efisien					

Pertanyaan Berhubungan Dengan Keperluan Pengawasan

No	PERTANYAAN	Jawaban Responden				
		SS	ST	RG	TS	STS
23	dalam bekerja saya berusaha mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan					
24	dalam melakukan pekerjaan tidak menunggu perintah dari atasan					

Pertanyaan Berhubungan Dengan Hubungan Antar Pribadi

		Jawaban Responden

No	PERTANYAAN	SS	ST	RG	TS	STS
25	Saya meliki sikap kerjasama yang baik dalam melakukan bekerja					
26	Berusaha untuk membina hubungan baik dengan orang-orang di lingkungan kerja					

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BATUSANGKAR
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT
Jl. Sudirman No.137 Kubu rajo Lima Kaum Batusangkar 27213. Telp. (0752) 71150, Ext 135, Fax. (0752) 71879
Website :www.iainbatusangkar.ac.id e-mail: lppm@iainbatusangkar.ac.id

08 Mei 2019

Nomor : B- 343 /In.27/L.I/TL.00/ 05 /2019
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 Rangkap
Perihal : ***Mohon Penerbitan Surat Izin Penelitian***

Yth. Bupati Tanah Datar
Up. Kepala Kantor KESBANGPOL Kabupaten Tanah Datar
Batusangkar

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Dengan hormat,

Bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama/NIM	: MASTUR AINI / 15301220055
Tempat/Tanggal Lahir	: Malaysia, 26 Agustus 1996
Nomor Induk Keluarga	: KTP. 1304086608960001
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	: Manajemen Syariah
Alamat	: Jorong Sarasah Nagari Koto Baru Kecamatan Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar

akan melakukan pengumpulan data untuk proses penulisan laporan hasil penelitiannya sebagai berikut:

Judul Penelitian	: ***Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar***
Lokasi	: Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar
Waktu	: 09 Mei 2019 s.d 09 Juli 2019
Dosen Pembimbing 1	: Gampito, S.E., M.Si.
2	: Husni Shabri, M.Si.

untuk itu, diharapkan kiranya Bapak/Ibu berkenan menerbitkan surat izin penelitian dalam rangka pelaksanaan penelitian mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan, atas bantuannya diucapkan terimakasih.

Ketua,

Yusrizal Efendi, S.Ag., M.Ag.

Tembusan:
1. Rektor IAIN Batusangkar (Sebagai Laporan)
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Batusangkar (Sebagai Laporan)

PEMERINTAH KABUPATEN TANAH DATAR
DINAS PERTANIAN
Jl. Sultan Alam Bagagarsyah Pagaruyung Batusangkar Telp. (0752) 73184 Fax (0752) 71595
e-mail: pertaniantanahdatar@gmail.com dan distanbunhuttanahdatar@gmail.com

SURAT KETERANGAN
Nomor : 423/625/Pertanian-2019

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MASTUR AINI
NIM : 15301220055
Tempat/Tanggal Lahir : Malaysia / 26 Agustus 1996
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah / Manajemen Syariah IAIN Batusangkar

Telah melakukan penelitian dan pengembangan data pada tanggal 9 Mei – 9 Juni 2019 untuk keperluan penulisan skripsi pada Dinas Pertanian Kabupatenn Tanah Datar dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar".

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan agar dapat dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 10 Juni 2019

KEPALA DINAS PERTANIAN
KABUPATEN TANAH DATAR

Ir. YULFIARDI
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19621227 199003 1 003

LEMBAR DISPOSISI

PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TANAH DATAR

Indeks :	Kode	No. Agenda	Tgl. Diterima
			21 Jan 2019

Perihal
Isi Ringkas : Surat Keterangan / Rekomendasi

Asal Surat	Tanggal	No : 070/052/Kesra/19	Tgl. Penyelesaian :
Kesbangpol	21 Jan 2019	Lamp :	

Diajukan diteruskan ke :

Instruksi / Informasi

Yth : Bapak Kadis

Kiranya dpt di fasilitasi & Sekretaris

Lampiran -

22/1/19 Sdr.

Kabid Ekbang

- untuk dibantu

22/1/19

Sekretaris

Sdr. Yepen

Utk di bantu 22/1/19

PEMERINTAH KABUPATEN TANAH DATAR
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
(KESBANGPOL)
Jln. MT. Haryono No. 10 Telp. (0752) 574400 Batusangkar 27281

SURAT KETERANGAN/REKOMENDASI
Nomor : 070/092 /KESBANGPOL/2019

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 07 Tahun 2014 tanggal 21 Januari 2014 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor. 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian dan surat Ketua LPPM IAIN Batusangkar Nomor: B-965. a/In.27/F.IV.1/TL.00/01/2019, tanggal 16 Januari 2019, perihal Mohon Izin Survey Awal, setelah dipelajari dengan ini kami atas nama Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Datar menyatakan tidak keberatan atas maksud Survey Awal dimaksud dengan lokasi di Kabupaten Tanah Datar yang akan dilakukan oleh:

Nama	: **MASTUR AINI**
Tempat/Tgl. Lahir	: Malaysia, 26 Agustus 1996
Pekerjaan	: Mahasiswa
Alamat	: Koto Baru Kec. Sungai Tarab
Kartu Identitas	: NIK. 1304086608960001
Maksud dan Obyek	: Survey Awal
Judul	: **"PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERTANIAN KABUPATEN TANAH DATAR**
Lokasi	: Dinas pertanian Kab. Tanah Datar
W a k t u	: 21 Januari s.d 4 Februari 2019
Anggota	: -

Dengan ketentuan sebagai berikut :
1. Kegiatan Survey Awal tidak boleh menyimpang dari maksud dan obyek sebagaimana tersebut di atas.
2. Memberitahukan kedatangan serta maksud Survey Awal yang akan dilaksanakan dengan menunjukkan surat-surat keterangan yang berhubungan dengan itu kepada Pemerintah setempat dan melaporkan kembali waktu akan berangkat.
3. Dalam melaksanakan Survey Awal agar dapat berkoordinasi dengan instansi terkait.
4. Mematuhi semua peraturan yang berlaku dan menghormati adat – istiadat serta kebiasaan masyarakat setempat.
5. Bila terjadi penyimpangan/pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut diatas maka Surat Keterangan/Rekomendasi ini akan **DICABUT** kembali.
6. Surat Keterangan/Rekomendasi ini diberikan/berlaku mulai tanggal 21 Januari s.d 4 Februari 2019.
7. Melaporkan hasil Survey Awal kepada Bupati Tanah Datar Cq. Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tanah Datar.

Demikian surat keterangan/ rekomendasi ini dikeluarkan untuk dipergunakan seperlunya.

Batusangkar, 21 Januari 2019

A.n. KEPALA KANTOR KESBANGPOL
KABUPATEN TANAH DATAR
KASI PEMBINAAN POLITIK

KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

NANDA JAYUSMAN, S. STP
NIP. 19910012012061003

Tembusan :
Yth. :
1. Bupati Tanah Datar (sebagai laporan)
2. Dandim 0307 Tanah Datar di Batusangkar.
3. Kapolres Tanah Datar di Batusangkar.
4. Kepala Dinas Pertanian Kab. Tanah Datar di Batusangkar.
5. Ketua LPPM IAIN Batusangkar di Batusangkar.
6. Yang Bersangkutan.

LEMBAR DISPOSISI

PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TANAH DATAR

Indeks :	Kode	No. Agenda 510	Tgl. Diterima 9 - 5 - 2019
Perihal **Isi Ringkas :** Surat Keterangan / Rekomendasi			
Asal Surat Kesbangpol T. Datar	**Tanggal** 9 - 5 - 2019	**No :** 070/363/Kesbang-pol/2019 **Lamp :**	**Tgl. Penyelesaian :**

Diajukan diteruskan ke :	Instruksi / Informasi
	Yth : Bapak Kadis Kiranya dpt di fasilitasi & Sdr. Kasie / Sesuai lampiran. 9/5/19 Hdp. Kasi Pelayanan - Fasilitasi 10/5/19 Sekretaris 10/5/19

PEMERINTAH KABUPATEN TANAH DATAR
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
(KESBANGPOL)
Jln. MT. Haryono No. 10Telp. (0752) 574400 Batusangkar 27281

SURAT KETERANGAN/REKOMENDASI
Nomor : 070/ 367 /KESBANGPOL/2019

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 07 Tahun 2014 tanggal 04 Januari 2018 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor. 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian dan surat IAIN Batusangkar Nomor: B- 343/In.27/L.I/TL.00/05/2019 tanggal 08 Mei 2019, perihal Mohon Penerbitan Surat Izin Penelitian, setelah dipelajari dengan ini kami atas nama Pemerintah Kabupaten Tanah Datar menyatakan tidak keberatan atas maksud Penelitian dengan lokasi di Kabupaten Tanah Datar yang akan dilakukan oleh :

Nama	: **MASTUR AINI**
Tempat/Tgl. Lahir	: Malaysia, 26 Agustus 1996
Pekerjaan	: Mahasiswi
Alamat	: Koto Baru Sungai Tarab
Kartu Identitas	: KTP. 1304086608960001
Maksud dan Obyek	: Izin Penelitian
Judul	: **"PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN TANAH DATAR"**
Lokasi Penelitian	: Dinas Pertanian Kab. Tanah Datar
W a k t u	: 09 Mei s.d 09 Juli 2019.
Anggota	: -

Dengan ketentuan sebagai berikut :
1. Kegiatan Penelitian tidak boleh menyimpang dari maksud dan obyek sebagaimana tersebut di atas.
2. Memberitahukan kedatangan serta maksud Penelitian yang akan dilaksanakan dengan menunjukkan surat-surat keterangan yang berhubungan dengan itu kepada Pemerintah setempat dan melaporkan kembali waktu akan berangkat.
3. Dalam melaksanakan Penelitian agar dapat berkoordinasi dengan instansi terkait.
4. Mematuhi semua peraturan yang berlaku dan menghormati adat – istiadat serta kebiasaan masyarakat setempat.
5. Bila terjadi penyimpangan/pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut diatas maka Surat Keterangan/Rekomendasi ini akan **DICABUT** kembali.
6. Surat Keterangan/Rekomendasi ini diberikan/berlaku mulai tanggal 09 Mei s.d 09 Juli 2019.
7. Melaporkan hasil Penelitian kepada Bupati Tanah Datar Cq. Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tanah Datar.

Demikian surat keterangan/ rekomendasi ini dikeluarkan untuk dipergunakan seperlunya.

Batusangkar, 9 Mei 2019
An. KEPALA KANTOR KESBANGPOL
KABUPATEN TANAH DATAR
KASI KETAHANAN BANGSA,

GUSMAWATI, SH
NIP.19700817 199308 2 001

Tembusan
Yth. :
1. Bupati Tanah Datar (sebagai laporan)
2. Dandim 0307 Tanah Datar di Batusangkar.
3. Kapolres Tanah Datar di Batusangkar.
4. Kepala Dinas Pertanian Kab. Tanah Datar di Batusangkar.
5. Ketua LPPM IAIN Batusangkar di Batusangkar.
6. Yang bersangkutan..

	stres individu												JUMLAH	KINERJA PEGAWAI													JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	
1	1	4	3	4	2	5	2	4	5	2	2	1	35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	55
2	4	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	26	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	58
3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	23	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	63
4	2	2	2	1	3	1	2	3	3	3	2	3	27	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	63
5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	53
6	3	2	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	37	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	3	3	3	47
7	2	2	1	2	4	2	3	3	3	3	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
8	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	38	3	4	4	4	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	45
9	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	2	3	39	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	48
10	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	33	5	5	4	5	5	2	5	5	4	5	4	4	5	5	63
11	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	34	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	48
12	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	53
13	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	35	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	51
14	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	38	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	49
15	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	39	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	49
16	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	57
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	52
18	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	30	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	65
19	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	59
20	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	29	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	61
21	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	33	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	58
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	53
23	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	28	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	57
24	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	31	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	51
25	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	28	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	60
26	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	32	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54
27	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	30	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	59
28	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	53
29	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	31	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	59
30	2	2	3	4	4	3	2	3	3	2	4	4	36	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	52
31	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	33	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	57
32	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	29	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	59
33	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	63
34	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	30	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	53
35	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	28	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	53
36	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	30	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	52
37	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	33	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3	3	49
38	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	30	3	5	4	4	4	1	3	5	4	4	3	3	3	3	49
39	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	29	3	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	58
40	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	31	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	53
41	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	27	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	60
42	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	32	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	59
43	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	28	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	67
44	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	4	4	32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	65
45	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	53
46	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	32	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	56

47	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
48	3	2	4	5	3	4	2	5	4	2	4	3	41	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	49	
49	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55	
50	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	
51	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	27	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	62	
52	2	3	2	2	4	3	4	2	3	4	3	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	
53	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	33	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	60	
54	4	3	2	4	4	4	2	4	4	2	4	3	40	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	50	
55	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	
56	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55	
57	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	33	4	5	4	5	5	2	4	5	4	5	4	4	5	5	61	
58	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	30	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	65	
59	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	36	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	49	
60	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	40	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	58	
61	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	61	
62	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2	39	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	3	3	48	
63	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	32	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	59	
64	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	50	
65	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	31	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	67	
66	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	37	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	53	
67	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	30	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	59	
68	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	36	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	3	3	48	
69	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	3	3	3	47	
70	4	3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	2	34	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	52	
71	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	37	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	51	
72	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	67	
73	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	40	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	49	
74	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	2	35	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	59	
75	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57	
76	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	33	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	65	
77	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	
78	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	52	
79	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	31	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	63	
80	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	40	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	52	
81	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	31	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	61	
82	2	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	
83	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	38	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	53	
84	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	39	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	50	
85	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	38	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	51	
86	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	30	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	63	
87	3	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	39	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	60	
88	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	36	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	50	
89	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	3	2	34	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	50	
90	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	2	37	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	48	
91	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	36	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	58	
92	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	62	
93	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	36	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	50	
													3077																5170

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr / df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr / df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Stres kerja individu

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,706
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	441,022
	df	66
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
Anti-image Covariance	P1	,734	-,078	-,072	-,117	,079	,061	,023	-,050	-,052	-,022	-,065	-,018
	P2	-,078	,704	-,116	-,037	-,002	-,001	-,110	-,006	-,099	,051	-,019	-,006
	P3	-,072	-,116	,740	-,064	,033	-,073	-,003	,016	-,016	-,025	,058	-,039
	P4	-,117	-,037	-,064	,396	,025	-,061	,064	-,240	,028	-,094	-,036	,035
	P5	,079	-,002	,033	,025	,469	,027	-,003	-,040	-,052	-,004	-,161	-,172
	P6	,061	-,001	-,073	-,061	,027	,314	-,068	-,025	-,219	,111	-,098	,051
	P7	,023	-,110	-,003	,064	-,003	-,068	,540	,013	,072	-,325	,010	-,052
	P8	-,050	-,006	,016	-,240	-,040	-,025	,013	,467	-,030	-,020	,054	-,026
	P9	-,052	-,099	-,016	,028	-,052	-,219	,072	-,030	,312	-,119	,049	-,005
	P10	-,022	,051	-,025	-,094	-,004	,111	-,325	-,020	-,119	,471	-,011	,016
	P11	-,065	-,019	,058	-,036	-,161	-,098	,010	,054	,049	-,011	,424	-,193
	P12	-,018	-,006	-,039	,035	-,172	,051	-,052	-,026	-,005	,016	-,193	,433
Anti-image Correlation	P1	,832[a]	-,108	-,098	-,216	,134	,127	,036	-,086	-,108	-,037	-,117	-,031
	P2	-,108	,873[a]	-,160	-,071	-,004	-,002	-,179	-,010	-,212	,089	-,035	-,011
	P3	-,098	-,160	,891[a]	-,118	,056	-,152	-,004	,026	-,034	-,043	,104	-,068
	P4	-,216	-,071	-,118	,747[a]	,058	-,174	,139	-,558	,080	-,218	-,088	,084
	P5	,134	-,004	,056	,058	,733[a]	,071	-,005	-,086	-,135	-,009	-,362	-,381
	P6	,127	-,002	-,152	-,174	,071	,649[a]	-,166	-,065	-,699	,289	-,268	,139
	P7	,036	-,179	-,004	,139	-,005	-,166	,505[a]	,026	,175	-,644	,020	-,108
	P8	-,086	-,010	,026	-,558	-,086	-,065	,026	,781[a]	-,078	-,042	,122	-,058
	P9	-,108	-,212	-,034	,080	-,135	-,699	,175	-,078	,685[a]	-,309	,135	-,014
	P10	-,037	,089	-,043	-,218	-,009	,289	-,644	-,042	-,309	,549[a]	-,025	,036

	P11	-,117	-,035	,104	-,088	-,362	-,268	,020	,122	,135	-,025	,673[a]	-,451
	P12	-,031	-,011	-,068	,084	-,381	,139	-,108	-,058	-,014	,036	-,451	,701[a]

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Kinerja pegawai

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,814
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	992,063
	df	91
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
Anti-image Covariance	P1	,081	-,016	,003	,004	,011	,006	-,078	,005	-,010	,008	-,014	,035	-,023	-,038
	P2	-,016	,130	,021	-,019	,015	,018	,005	-,116	-,019	-,016	,030	-,039	-,004	-,002
	P3	,003	,021	,292	-,014	-,001	,027	,005	-,038	-,223	,010	-,075	-,018	-,022	-,017
	P4	,004	-,019	-,014	,240	-,120	,009	-,010	,009	-,001	-,137	,036	,042	-,002	,036
	P5	,011	,015	-,001	-,120	,312	-,091	-,003	-,034	-,032	-,034	-,021	,008	-,015	-,003
	P6	,006	,018	,027	,009	-,091	,523	-,016	,004	,000	-,034	-,085	-,143	,000	-,115
	P7	-,078	,005	,005	-,010	-,003	-,016	,089	-,001	,005	,000	-5,685	-,043	,008	,019
	P8	,005	-,116	-,038	,009	-,034	,004	-,001	,139	,037	-,001	-,040	,043	,006	-,004
	P9	-,010	-,019	-,223	-,001	-,032	,000	,005	,037	,305	-,026	,051	-,020	,011	-,024
	P10	,008	-,016	,010	-,137	-,034	-,034	,000	-,001	-,026	,263	-,070	-,004	-,028	,000
	P11	-,014	,030	-,075	,036	-,021	-,085	-5,685	-,040	,051	-,070	,530	-,157	-,040	,071
	P12	,035	-,039	-,018	,042	,008	-,143	-,043	,043	-,020	-,004	-,157	,535	-,106	,036
	P13	-,023	-,004	-,022	-,002	-,015	,000	,008	,006	,011	-,028	-,040	-,106	,403	-,193
	P14	-,038	-,002	-,017	,036	-,003	-,115	,019	-,004	-,024	,000	,071	,036	-,193	,451

Anti-image Correlation	P1	,735[a]	-,152	,018	,025	,066	,029	-,912	,047	-,064	,054	-,067	,169	-,126	-,197
	P2	-,152	,771[a]	,110	-,110	,075	,068	,045	-,861	-,097	-,088	,115	-,147	-,016	-,010
	P3	,018	,110	,771[a]	-,051	-,004	,068	,030	-,188	-,746	,034	-,190	-,046	-,065	-,046
	P4	,025	-,110	-,051	,833[a]	-,437	,026	-,068	,052	-,005	-,547	,101	,117	-,007	,110
	P5	,066	,075	-,004	-,437	,901[a]	-,224	-,016	-,165	-,104	-,119	-,052	,019	-,041	-,007
	P6	,029	,068	,068	,026	-,224	,894[a]	-,076	,016	,000	-,092	-,162	-,270	,001	-,237
	P7	-,912	,045	,030	-,068	-,016	-,076	,743[a]	-,005	,028	-,002	,000	-,195	,043	,096
	P8	,047	-,861	-,188	,052	-,165	,016	-,005	,745[a]	,177	-,004	-,147	,157	,027	-,016
	P9	-,064	-,097	-,746	-,005	-,104	,000	,028	,177	,761[a]	-,093	,127	-,049	,032	-,064
	P10	,054	-,088	,034	-,547	-,119	-,092	-,002	-,004	-,093	,888[a]	-,188	-,012	-,087	,000
	P11	-,067	,115	-,190	,101	-,052	-,162	,000	-,147	,127	-,188	,876[a]	-,295	-,086	,146
	P12	,169	-,147	-,046	,117	,019	-,270	-,195	,157	-,049	-,012	-,295	,814[a]	-,228	,073
	P13	-,126	-,016	-,065	-,007	-,041	,001	,043	,027	,032	-,087	-,086	-,228	,898[a]	-,453
	P14	-,197	-,010	-,046	,110	-,007	-,237	,096	-,016	-,064	,000	,146	,073	-,453	,842[a]

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Stres kerja individu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	12

Kinerja pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	14

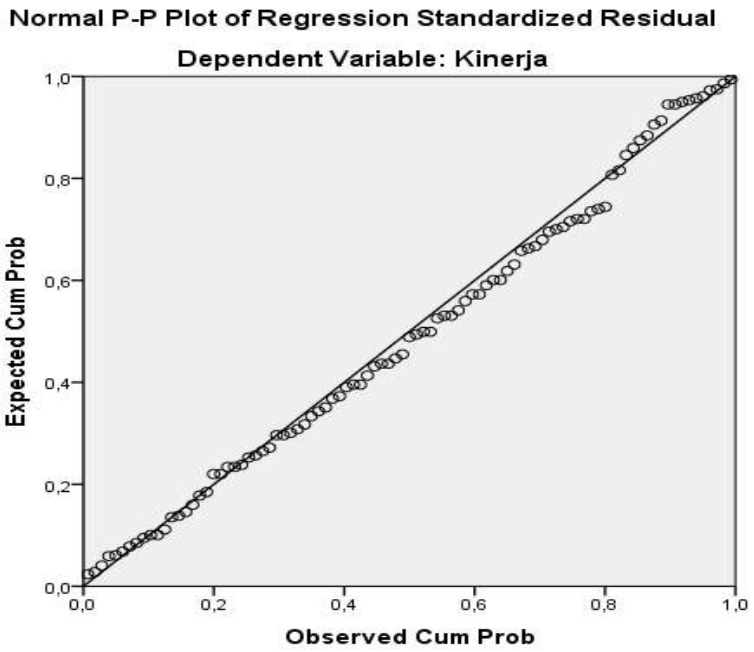
Variables Entered/Removed[a]

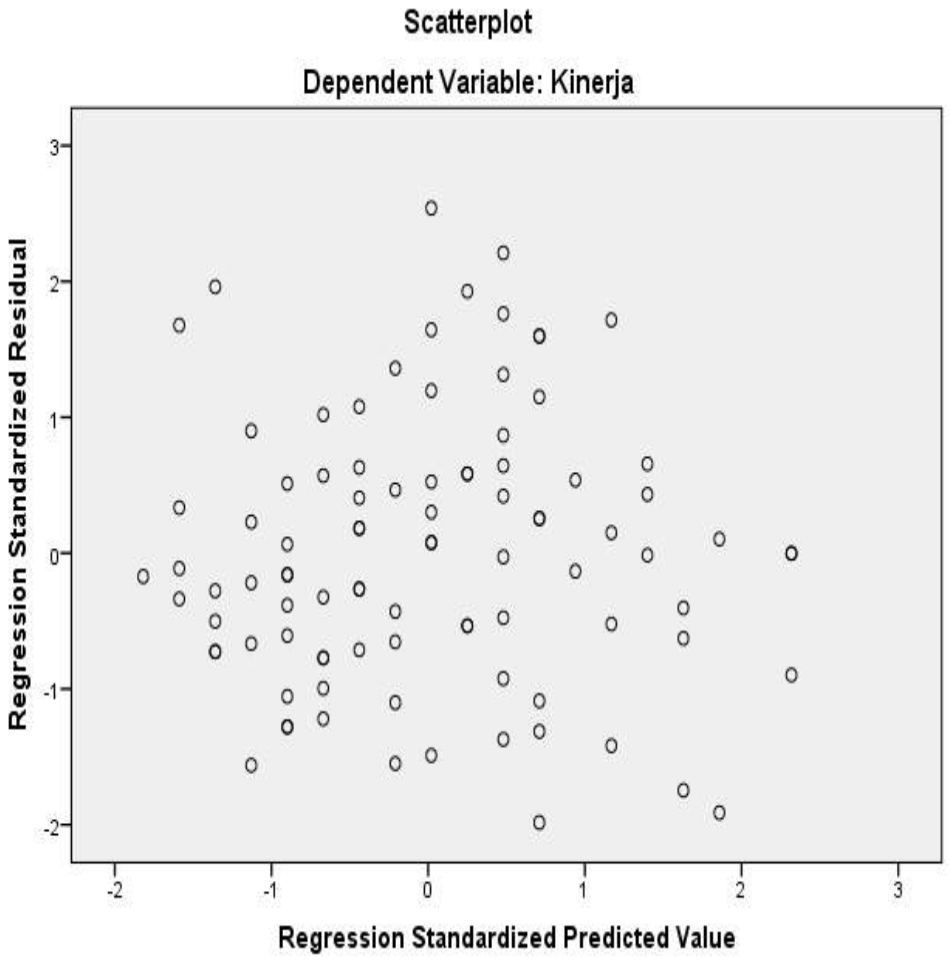
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stress Individu[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

UJI NORMALITAS





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,44348330
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,061
	Negative	-,053
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,584[a]	,341	,334	4,468

a. Predictors: (Constant), Stress Individu

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	941,975	1	941,975	47,190	,000[b]
	Residual	1816,498	91	19,962		
	Total	2758,473	92			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stress Individu

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	79,926	3,573		22,372	,000
	Stress Individu	-,735	,107	-,584	-6,869	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

umur responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	5	5,4	5,4	5,4
	31-40	20	21,5	21,5	26,9
	41-50	29	31,2	31,2	58,1
	>50	39	41,9	41,9	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

status responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	1	1,1	50,0	50,0
	88	1	1,1	50,0	100,0
	Total	2	2,2	100,0	
Missing	System	91	97,8		
Total		93	100,0		

pendidikan responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	1	1,1	1,1	1,1
	SMP	1	1,1	1,1	2,2
	SMA/SMK/MAN	12	12,9	12,9	15,1
	DIPLOMA DI/DII/DIII/DIV	20	21,5	21,5	36,6
	S1	59	63,4	63,4	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

pria dan wanita

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pria	41	44,1	44,1	44,1
	wanita	52	55,9	55,9	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

status responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nikah	88	94,6	94,6	94,6
	belum nikah	5	5,4	5,4	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Dokumentasi







