

STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN BOGOR

**Kemal Taifik¹, Elisabeth Tanti Pudiastuti², Siti Ubaidah³, Asep Tapip Yani⁴,
Dwi Suryanto⁵, Wahyudin⁶**

¹³⁴⁵⁶Sekolah Tinggi Manajemen IMMI,
e-mail: kemal.taufik@yahoo.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga mereka bisa menghasilkan karya yang bagus. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk alasan ini, kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan, karena menurunnya karyawan kinerja dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. kinerja karyawan di perusahaan dipengaruhi oleh stres kerja. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan, semakin buruk kinerja yang dihasilkan, tetapi jika karyawan mampu meminimalkan stres kerja, maka diharapkan kinerjanya juga akan meningkat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap karyawan kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh akan berupa dari angka. Populasi dalam penelitian ini adalah 150 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam hal ini belajar adalah rumus slovin. Dengan teknik rumus slovin, sampel sebanyak 60 orang karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor diambil sebagai responden dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai R² (R Square) sebesar 0,845. Hal ini menunjukkan bahwa 84,5% stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 15,5% berpengaruh terhadap faktor lain yang tidak diteliti pelajaran ini. Hasil ini menunjukkan bahwa stres sebagai faktor internal perusahaan memiliki pengaruh yang penting perannya dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Human Touch Management Indonesia di Kabupaten Bogor. Artinya, jika stres di sekitar karyawan dapat dikendalikan dengan baik, maka karyawan semakin mampu meningkatkan kinerjanya sendiri. Karyawan yang baik dan baik kinerja akan berdampak positif bagi perusahaan. Dampak positif yang terjadi adalah bahwa tujuan perusahaan telah tercapai dan kelangsungan perusahaan akan terus berjalan dengan baik. Dengan kata lain, menunjukkan bahwa stres kerja dikelola dengan baik akan membuat karyawan kinerja lebih baik.

Kata Kunci : Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Berbicara tentang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dewasa ini semakin mendapatkan perhatian, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh kinerja pegawai yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para pegawai dan penyatu paduan sumber daya secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai (Sunnyoto, 2012:14).

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja perusahaan tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moehariono, 2012:95).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 1.1
Pencapaian Indikator Kinerja RPJMD Tahun 2018

Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Realisasi		Realisasi S/D Tahun 2018	Target RPJMD 2018
		2017	2018		
Terkendalinya Beban Pencemaran Air Sungai Utama Dan Udara Perkotaan	Pencapaian Status Mutu Sungai Utama Dan Waduk Besar Dengan Tingkat Cemar Sedang	56,12%	96,55%	96,55%	11,7-12,3%
	Indeks Kualitas Udara	60	78,91	78,91	-
Meningkatnya aksi mitigasi dan adaptasi perubahan iklim	Jumlah lokasi Program kampung Iklim (PROKLIM)	61	52	52	-
	Tingkat penurunan emisi Gas Rumah Kaca (GRK)	11,45%	12,56%	12,56%	-
Meningkatnya pengelolaan keanekaragaman hayati	Jumlah Taman Keanekaragaman Hayati (KEHATI)	6	5	5	-
Meningkatnya layanan pengujian kualitas air, udara, dan tanah	Jumlah contoh uji yang terlayani di laboratorium	-	2139	2139	-
Terselenggaranya pengelolaan sampah regional di Jawa Barat	Jumlah kabupaten/kota yang terlayani Tempat Pemrosesan dan Pengolahan Akhir Sampah (TPPAS) Regional	-	4	4	-

Sumber: RPJMD, 2018

Berdasarkan data diatas maka dapat kita ketahui ada beberapa target kinerja yang belum terselesaikan dengan baik, maka hal dapat mengindikasikan kinerja pegawai belum maksimal. Kinerja pegawai yang rendah akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja pegawai yang rendah dapat terlihat dari tanggung jawab, kemampuan kerja dan hasil yang dicapai kurang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan keadaan yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor, yang menyatakan bahwa masih rendahnya kinerja pegawai. Rendahnya kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor dapat dilihat dari pegawai merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja dikarenakan uraian pekerjaan yang diberikan tidak dapat dipahami dengan baik. Pada dasarnya Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor memiliki uraian jabatan untuk masing-masing bidang pekerjaan. Namun sosialisasi dan implementasinya dianggap masih kurang baik. Selain itu beberapa pegawai juga tidak mampu menyelesaikan target-target kerja tertentu yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja pegawai dalam perusahaan dipengaruhi oleh stres kerja. Masalah stres kerja di dalam perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan

untuk efisien di dalam pekerjaan. Sehingga stres kerja perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat pegawai tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. Dalam jangka panjang, pegawai tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan pegawai sakit bahkan mengundurkan diri (*turnover*). Dalam kehidupan berorganisasi stres kerja akan membawa dampak negatif terhadap kinerja pegawainya. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan pegawai akan semakin buruk kinerja yang dihasilkan, tetapi apabila pegawai tersebut mampu meminimalisasi stres kerja maka diharapkan kinerjanya juga semakin meningkat.

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai. Dalam Robbins (2002:318) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Dalam Rice (2009:33), seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak perusahaan tempat individu bekerja. Itu artinya bahwa stres kerja tidak hanya timbul dari tuntutan kerja yang diberikan oleh perusahaan saja, akan tetapi juga dapat muncul karena adanya ketidaksesuaian kepribadian antara individu dengan lingkungannya.

Stres kerja merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi jaman kemajuan disegala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan, disalah satu pihak jam kerja disatuan unit perusahaan semakin bertambah. Biasanya para pegawai yang mengalami masalah demikian, cenderung merasa lelah (terutama secara psikis), karena sehari-hari memaksakan diri untuk bertahan ditempat kerja. Menurut Handoko (2008:201), mengatakan “ada dua kategori penyebab stress, yaitu *Stress on the job* dan *Stress of the job*”. *Stress of the job* adalah suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu tekanan dari luar pekerjaannya. Salah satu penyebabnya adalah kekhawatiran finansial.

Pada umumnya stres dipandang sebagai kondisi negatif. Namun stres dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kinerja pegawai menjadi lebih baik karena stres muncul akibat dari tekanan-tekanan baik dari atasan, maupun persaingan dilingkungan kerja. Ini dapat terjadi karena stres dalam tingkatan tertentu dapat memicu pegawai untuk menciptakan gagasan-gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga stres menjadi suatu keadaan yang konstruktif. Stres biasanya terlihat pada dampak yang ditimbulkan terhadap seseorang dibanding apa penyebab stres itu sendiri. Stres dapat berarti bermacam-macam. Masyarakat awam menggambarkan stres sebagai suatu perasaan tertekan, gelisah, atau khawatir terhadap sesuatu yang mengganggu pikiran seseorang.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan judul: **“Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor”**.
Rumusan Masalah

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2013:117) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut (Umar, 2011:77), populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah 150 Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor.

Teknik Pengambilan Sampel

Arikunto (2013:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat metode/teknik sampling. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Rumus Slovin. Terkait hal penelitian, penulis menggunakan teknik Rumus Slovin. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor sebanyak 150 Pegawai dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik rumus Slovin menurut Sugiyono (2011) sebagai berikut :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = Batas ketelitian yang diinginkan

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N e^2} \\ &= \frac{150}{1 + 150 (0.1)^2} \\ &= \frac{150}{1 + 150 (0.01)} \\ &= \frac{150}{2,5} \\ &= 60 \end{aligned}$$

Dengan menggunakan teknik rumus slovin, maka diambil sampel sebanyak 60 Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor sebagai responden dalam penelitian ini

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Penelitian Lapangan, yang dilakukan dengan turun langsung ke lapangan (*survei*) dengan menggunakan alat pengumpulan data angket wawancara langsung dengan responden.

Teknik penelitian kepustakaan, yang dilakukan untuk mendukung gagasan teoritik atau konseptual mengenai variabel-variabel atau konseptual mengenai variabel-variabel penelitian, yang dalam hal ini didukung dengan alat pengumpulan data melalui buku-buku teks atau literatur yang dapat dijadikan sebagai bahan kajian dalam penelitian ini.

Observasi, yaitu pengumpulan data berupa pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti.

Pengujian Asumsi-asumsi Model Regresi

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan. Terdapat 4 (empat) pengujian dalam uji asumsi klasik, yaitu:

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, (Erlina, 2007:103). Cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual mengikuti berdistribusi normal atau tidak adalah dengan analisis grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, demikian juga sebelumnya.

Ghozali (2005:110), cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan cara:

a. Analisis statistik

”Uji statistik dapat digunakan untuk menguji normalitas residual ada lah uji statistik Kolmogrov-Smirnov (K-S)”, (Ghozali, 2005:115). Uji K-S dibuat dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

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

b. Analisis Grafik

Salah satu cara termudah bagi penulis untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan data berdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas menguji seberapa baik suatu instrument dalam mengukur konsep tertentu yang ingin diukur, (Sekaran, 2006:39). Uji Validitas ini dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*. Rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y
 $\sum XY$ = Jumlah perkalian antara X dan Y
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y
n = Jumlah sampel (banyaknya data)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun $r_{\text{hasil}} \text{ negatif} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} (5%).

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dapat menunjukkan seberapa jauh instrument dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Menurut Arikunto (2010:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ \frac{s_t^2 - \sum p_i q_i}{s_t^2} \right\}$$
$$p_i = \frac{\text{banyaknya subjek yang skornya 1}}{N}$$
$$q_i = 1 - p_i \quad s_t^2 = \text{varians total}$$

Keterangan:

r_1 = Reliabilitas internal seluruh instrumen

k = Jumlah Item dalam instrumen

p_i = Proporsi banyaknya subyek yang menjawab pada item 1

q_i = $1 - p_i$

s_t^2 = Varians total

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai r_{alpha} positif dan $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- Apabila nilai r_{alpha} negatif dan $r_{\text{alpha}} < r_{\text{tabel}}$ ataupun $r_{\text{alpha}} \text{ negatif} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai $r_{\text{hitung}} >$ nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 24. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini. Oleh karena itu penulis terlebih dahulu melakukan:

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$\hat{Y} = a + b X$$

Sumber: Riduwan dan Sunarto (2011:97)

Keterangan:

\hat{Y} = Kinerja Pegawai

X = Stres Kerja

a = Koefisien Konstanta

b = Nilai arah sebagai

2. Teknik Pengujian Hipotesis

Bentuk hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah hipotesis asosiatif, karena pada penelitian ini menanyakan pengaruh dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2010:69), “Hipotesis asosiatif merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan pengaruh antara dua variabel atau lebih”.

Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh dari kedua variabel yang diteliti, dalam hal ini adalah pengaruh antara dengan menggunakan pengujian statistik. Langkah-langkah pengujian hipotesis ini dimulai dengan menetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, pemilihan tes statistik dan perhitungan nilai statistik, penetapan tingkat signifikan, penetapan kriteria pengujian dan penarikan kesimpulan.

Untuk menguji signifikansi suatu koefisien korelasi, maka dapat menggunakan statistik uji *t student* dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Sumber: Sugiyono (2010:184)

Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya hipotesis, Riduwan dan Sunarto (2007:83) mengungkapkan kaidah yang digunakan dalam pengujian terhadap hipotesis penelitian sebagaimana dikutip berikut ini:

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka terima H_0 artinya tidak signifikan.

3. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel (X dan Y), seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien determinasi (Kd) dengan asumsi faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan atau tetap (*ceteris paribus*). Rumus koefisien determinasi (Kd) yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2006:210)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

a) Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Stres Kerja (X) menggunakan Komputer program SPSS Versi 24 for Windows input data variabel stres kerja yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 60 dengan jumlah soal sebanyak 15 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X)

Pertanyaan	Stres Kerja (X)		
	r_{hitung}	r_{tabel} n = 60	Keterangan
1	0,573**	0,250	Valid
2	0,454**	0,250	Valid
3	0,495**	0,250	Valid
4	0,695**	0,250	Valid
5	0,557**	0,250	Valid
6	0,535**	0,250	Valid
7	0,560**	0,250	Valid
8	0,333**	0,250	Valid
9	0,679**	0,250	Valid
10	0,495**	0,250	Valid
11	0,669**	0,250	Valid
12	0,605**	0,250	Valid
13	0,600**	0,250	Valid
14	0,583**	0,250	Valid
15	0,602**	0,250	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Stres Kerja (X) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r tabel yang ada untuk n = 60 yaitu 0,250.

b) Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Kinerja Pegawai (Y), peneliti menggunakan Komputer program SPSS Versi 20 for Windows input data variabel Kinerja Pegawai yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 60 dengan jumlah soal sebanyak 15 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	Kinerja Pegawai (Y)		
	r _{hitung}	r _{tabel} n = 60	Keterangan
1	0,766**	0,250	Valid
2	0,467**	0,250	Valid
3	0,599**	0,250	Valid
4	0,725**	0,250	Valid
5	0,630**	0,250	Valid
6	0,766**	0,250	Valid
7	0,438**	0,250	Valid
8	0,525**	0,250	Valid
9	0,531**	0,250	Valid
10	0,649**	0,250	Valid
11	0,766**	0,250	Valid
12	0,467**	0,250	Valid
13	0,599**	0,250	Valid
14	0,725**	0,250	Valid
15	0,630**	0,250	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 60 yaitu 0,250.

2. Uji Reliabilitas

a) Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X)

Tabel 4
Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,846	15

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2019

Dari tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Stres Kerja (X) dengan nilai r_{tabel} 0,250, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,846, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau 0,846 > 0,250 maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Stres Kerja (X) adalah Reliabel.

b) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,886	15

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2019

Dari tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai r_{tabel} 0,250, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,886, sehingga dapat

disimpulkan bahwa ralph positif dan lebih besar atau $0,886 > 0,250$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah Reliabel.

Pembahasan Penelitian

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan Komputer program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Versi 20 for Windows yakni analisis regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 6

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.611	2.992		4.883	.000
	Stres Kerja (X)	.814	.046	.919	17.749	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2019

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 14,611 + 0,814 X$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika variabel Stres Kerja (X) bernilai nol atau Kinerja Pegawai (Y) tidak dipengaruhi oleh Stres Kerja, maka rata-rata Kinerja Pegawai sebesar 14,611. Sedangkan koefisien regresi memiliki arti bahwa jika variabel Stres Kerja (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap sebesar 0,814.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan mengenai “Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor”, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan laporan ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut: Terdapat pengaruh Stres Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), karena nilai thitung untuk variabel X (Stres Kerja) sebesar 17,749, sedangkan nilai ttabel untuk N = 60 sebesar 2.000 Jadi $17,749 > 2.000$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Stres Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pada Model Summary terbukti nilai R² (R Square) sebesar 0.845. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 84.5% Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan sedangkan sisanya sebesar 15.5% berpengaruh terhadap faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Achmad Gani. 2009. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor, Jakarta: Pustaka Jaya.

- Agus Wiyaka. 2010. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Merdeka Madiun.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang Sunyoto. 2012. Dasar-dasar manajemen pemasaran. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks.
- Dhania Rama, Dhini. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). Kudus: Universitas Muria Kudus.
- Dwi Septianto. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang. Semarang: jurusan manajemen fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Erlina, Sri Mulyani. 2007. Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen, Cetakan Pertama. Medan: USU Press.
- Fauji, husni. 2013. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Bandung: Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pasundan.
- Fransisca reni peristiwani. 2013. Pengaruh Kepercayaan Atasan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Surya rengo Containers Demak.
- Gaffar, hulaifah. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Hasanuddin.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima) Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2006. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gujarati, Damodar N. 2006. Ekonometrika Dasar. Jakarta: Erlangga.
- Hamidi. 2007. Metode Penelitian dan Teori Komunikasi. Malang: PT. UMM Press.
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. 2002. Metodologi Penelitian, Edisi 1. Yogyakarta: BPFE.
- Jerry, Chandra. 2012. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lie Fung Surabaya. Surabaya: Universitas Surabaya.
- Lutfiyah. 2011. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Polisi Lalu lintas. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Syarif Hidayatullah.
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rice, Virginia Hill. 2009. Theories Of Stress And Its Relationship To Health.
- Riduwan dan Sunarto. 2007. Statistika untuk penelitian. Bandung: Alfabeta.

Robbins, S.P. 2007. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I, Jakarta: PT. Prenhalindo.

_____. 2002. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

_____. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

_____. 2006. Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Ketujuh. Bandung: CV. Alfabeta.

Umar, Husein. 2008. Metode Riset Bisnis. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.