



Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang

Julio Darma Putra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Email: Juliodarmaputra07@gmail.com

Dewirahmadanirwati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Email: dewirahmadanirwati9@gmail.com

Korespondensi Penulis: Juliodarmaputra07@gmail.com

Abstract. This research was conducted to determine the effect of job stress and job satisfaction on employee performance on population and civil registration office Padang city. This research method uses quantitative methods. The technique used in collecting data in this research is a questionnaire by distributing questionnaires to 72 respondents using population and civil registration office Padang city, and the data from the respondents' answers will be processed using SPSS. The results of this study indicate that job stress has a positive effect on employee performance, job satisfaction does not affect on employee performance.

Keywords: Job stress, job satisfaction, employee performance.

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian adalah kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 72 responden pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang, dan data jawaban responden akan diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Stres kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang penting pula, sehingga akan memberikan suatu keunggulan yang kompetitif. Keunggulan kompetitif merupakan posisi yang serta dikembangkan oleh perusahaan untuk menghadapi pesaing agar sebuah organisasi bisa bersaing dan tumbuh secara berkelanjutan (Filiantoni, 2019).

Tabel 1. Data Penilaian Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang

No	Program	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	Target
1	Bagian Umum dan Kepegawaian	95%	92%	96%	100%
2	Bagian Keuangan	93%	94%	98%	100%
3	Bagian Perencanaan	94%	91%	95%	100%

4	Bagian Pelayanan Pendaftaran Penduduk	96%	90%	95%	100%
5	Bagian Pelayanan Pencatatan Sipil	94%	91%	96%	100%
6	Bagian Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan	93%	93%	96%	100%
7	Bagian Pemanfaatan data dan Inovasi Pelayanan	95%	92%	97%	100%
Rata-Rata Kinerja		94%	91%	96%	100%

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang 2023

Berdasarkan Tabel 1 penilaian kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang dapat dilihat bahwa penilaian kinerja selama 3 tahun terakhir masih belum mencapai 100%. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti adanya kepuasan kerja dan stress kerja. Adanya peningkatan dan penurunan kinerja pegawai tersebut tidak terlepas dari Kepuasan dan stress kerja yang dialami pegawai. Beban kerja dan tanggung jawab yang kurang diterapkan juga menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai. Masalah ini juga dipicu dengan adanya kebijakan pelayanan menggunakan media online, hal ini tentu akan menambah beban pekerjaan

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat berdampak positif maupun negatif bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Stres yang mempunyai dampak positif atas seseorang biasanya disebut eustress, dapat menimbulkan motivasi bagi karyawan untuk memperbaiki tingkat prestasi kerjanya. Tetapi walaupun stres dapat membawa pengaruh positif, biasanya stres yang berkaitan dengan pekerjaan cenderung membawa dampak negatif atau disebut distress, karena dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Stres kerja pada tingkat tinggi akan membawa dampak yang amat berbahaya bagi karyawan.

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan juga bagi karyawan. Karyawan yang puas dalam bekerja biasanya lebih berkomitmen dan setia terhadap perusahaan. Selain itu, karyawan juga menjadi lebih termotivasi dan lebih produktif dalam bekerja. Sedangkan rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berdampak negatif pada perusahaan. Ketidakpuasan karyawan akan mengakibatkan situasi yang kurang menguntungkan bagi perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan dalam bekerja, tingkat absensi, banyaknya keluhan, dan sering memperlambat, atau menunda pekerjaan.

Tabel 2. Data Unit Kerja Tahun 2022

No	Unit Kerja	Laki-laki	Perempuan
1	Bagian Umum dan Kepegawaian	5	6
2	Bagian Keuangan	2	4
3	Bagian Perencanaan	4	3

4	Bagian Pelayanan Pendaftaran Penduduk	7	8
5	Bagian Pelayanan Pencatatan Sipil	6	9

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang 2023

Berdasarkan tabel diatas ada beberapa pembagian posisi atau jabatan terhadap pegawai yang belum seimbang atau tidak sesuai dengan *Job Desk*. Dari permasalahan inilah akan menimbulkan perbedaan pendapat antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan menimbulkan stress kerja serta kepuasan kerja. Stres kerja mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Munandar, 2015). Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (dalam Alfatamma, 2020).

Menurut Handoko (2008), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Menurut Soesilo Martoyo (1992), kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh besarnya balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan. Menurut Malayu Hasibuan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja yang

dinikmati diluar pekerjaan biasanya ditentukan oleh besarnya balas jasa.

Menurut Koesmono (2005) kepuasan kerja adalah sikap positif dan perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaan, gaji, supervise, rekan kerja dan hal-hal yang menyangkut dunia kerjanya.

H₁: Diduga stres kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang

Salah satu upaya perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menjaga tingkatan stres kerja yang dialami karyawan. Stres kerja dapat berdampak pada peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan tergantung pada bagaimana karyawan menyikapinya. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Lianasari dkk (2017) bahwa kinerja karyawan akan menurun apabila dipengaruhi stres kerja.

Semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan akan memperlemah kondisi fisik dan psikis sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Sebaliknya, dalam penelitian Sormin dkk (2017) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan kearah positif terhadap kinerja karyawan. Pada tingkat tertentu, stres kerja juga sangat diperlukan guna mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras.

H₂: Diduga kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang

Berdasarkan pendapat T. Hani Handoko, menunjukkan produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja dan kinerja justru terjadi ketika kinerja karyawan baik maka akan mendapatkan penghargaan seperti promosi, insentif perhatian lebih dari atasan sehingga penghargaan tersebut mendorong terjadinya kepuasan kerja.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Arda, 2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Lebih jauh lagi penelitian dari (Febriyana & Sary, 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja perusahaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Penelitian dari (Dirga & Arfah, 2019) telah membuktikan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Berbeda pendapat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Partika, Ismanto, & Rina, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Diduga stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif juga dapat diartikan sebagai pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi (Kuncoro, 2018). Metode penelitian kuantitatif ini dipergunakan untuk dapat melihat hasil dari penelitian dalam menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan untuk diteliti dan disajikan dalam bentuk data dan ditarik kesimpulannya dengan teori-teori yang telah dipelajari. Populasi dan Sampel pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang yang berjumlah 72 Orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah teknik total sampling. Dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 72 orang.

Penjelasan operasional dan indikator dari banyak penelitian ditemukan pada table seperti:

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kinerja Pegawai (Y).	Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.	1. Kualiiitas 2. Kuantitiitas 3. Ketepatan waktu 4. Kerja sama	Mangkunegara (2015)
2.	Stres Kerja(X1)	Stres Kerja merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala (constraint), atau tuntutan (demands), yang menghasilkan respon psikologis dan respon fisiologis, sehingga bisa berakibat pada penyimpangan Fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat diinginkan dan hasilnya diapresiasi sebagai tidak pasti dan penting.	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan Organisasi	Robbins (2015)
3.	Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya.	1. Pekerjaan 2. Gaji 3. Rekam kerja 4. Atasan 5. Promosi	Nelson& Quick (2006)

Teknik Analisis Data

Penelitian ini terdapat dua variabel adalah variabel terikat dan variabel bebas, dimana variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja Pegawai (Y) dan variabel bebas yaitu Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2). Teknik analisis data menggunakan uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas) uji analisis deskriptif, uji Asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, dan uji hipotesis (Uji T).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen penelitian untuk pengaruh Sumber Daya Manusia, Profesionalisme, dan Komitmen Kerja terhadap Kantor Balai Taman Nasional Siberut Padang.

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Stress Kerja (X1)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	X1.1	0,424	0,229	Valid
2.	X1.2	0,655	0,229	Valid
3.	X1.3	0,478	0,229	Valid
4.	X1.4	0,336	0,229	Valid
5.	X1.5	0,528	0,229	Valid
6.	X1.6	0,569	0,229	Valid
7.	X1.7	0,366	0,229	Valid
8.	X1.8	0,394	0,229	Valid
9.	X1.9	0,349	0,229	Valid
10.	X1.10	0,610	0,229	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2023

Dari tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan yang digunakan untuk menguji variabel Stres Kerja (X1) diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari rtabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada tabel diatas dinyatakan valid. Semua item di pernyataan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($>0,229$) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sehingga dapat digunakan penelitian lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1.	X2.1	0,357	0,229	Valid
2.	X2.2	0,547	0,229	Valid
3.	X2.3	0,393	0,229	Valid
4.	X2.4	0,500	0,229	Valid

5.	X2.5	0,391	0,229	Valid
6.	X2.6	0,573	0,229	Valid
7.	X2.7	0,335	0,229	Valid
8.	X2.8	0,573	0,229	Valid
9.	X2.9	0,419	0,229	Valid
10.	X2.10	0,561	0,229	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2023

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa dari 10 item pernyataan yang digunakan untuk menguji variabel Kepuasan Kerja (X2) diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid karena semua item pernyataan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($>0,229$). Sehingga dapat digunakan penelitian lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
1.	Y.1	0,559	0,229	Valid
2.	Y.2	0,383	0,229	Valid
3.	Y.3	0,507	0,229	Valid
4.	Y.4	0,557	0,229	Valid
5.	Y.5	0,506	0,229	Valid
6.	Y.6	0,634	0,229	Valid
7.	Y.7	0,484	0,229	Valid
8.	Y.8	0,543	0,229	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2023

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa dari 8 item pernyataan yang digunakan untuk menguji variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid karena semua item pernyataan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($>0,229$). Sehingga dapat digunakan penelitian lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Stres kerja (X1)	0,619	Reliabel
kepuasan kerja (X2)	0,603	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,622	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2023

Dari tabel 7 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha pada variabel Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari Cronbach Alpha Standar yaitu $> 0,60$ maka disimpulkan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan Reliabel.

2. Analisis Deskriptif (TCR)

Tabel 8. Tabel Deskriptif Variabel Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	Mean	TCR 100%	Keterangan
1.	X1.1	4.08	82	Sangat baik
2.	X1.2	4.17	83	Sangat baik
3.	X1.3	4.38	88	Sangat baik
4.	X1.4	4.17	83	Sangat baik
5.	X1.5	4.13	83	Sangat baik
6.	X1.6	4.25	85	Sangat baik
7.	X1.7	4.07	81	Sangat baik
8.	X1.8	4.26	85	Sangatbaik
9.	X1.9	4.13	83	Sangatbaik
10.	X1.10	4.24	85	Sangatbaik

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan deskriptif variabel Stres Kerja diketahui rata-rata tertinggi dari semua item adalah 4.38 dengan TCR 88%. Hasil tersebut menjelaskan bahwa Stres Kerja dikategorikan sangat baik.

Tabel 9. Tabel Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Mean	TCR 100%	Keterangan
1.	X2.1	4.28	86	Sangat baik
2.	X2.2	4.18	84	Sangat baik
3.	X2.3	4.17	83	Sangat baik
4.	X2.4	4.11	82	Sangat baik
5.	X2.5	4.17	83	Sangat baik
6.	X2.6	4.18	84	Sangat baik
7.	X2.7	4.06	81	Sangat baik
8.	X2.8	4.26	85	Sangat baik
9.	X2.9	4.04	81	Sangat baik
10.	X2.10	4.10	82	Sangat baik

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan deskriptif variabel Kepuasan Kerja diketahui rata-rata tertinggi dari semua item adalah 4.28 dengan TCR 86%. Hasil tersebut menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja dikategorikan sangat baik.

Tabel 10. Tabel Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Mean	TCR 100%	Keterangan
1.	Y.1	4.41	88.2	Sangat baik
2.	Y.2	4.39	87.8	Sangat baik
3.	Y.3	4.56	89.5	Sangat baik
4.	Y.4	4.44	87	Sangat baik
5.	Y.5	4.31	86	Sangat baik
6.	Y.6	4.43	89	Sangat baik

7.	Y.7	4.38	88	Sangat baik
8.	Y.8	4.31	86	Sangat baik

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan deskriptif variabel Kinerja Karyawan diketahui rata-rata nilai tertinggi dari semua item adalah 4.46 dengan TCR 89% Hasil tersebut menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan dikategorikan sangat baik.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dari variabel dependen dan variabel independen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2017).

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

One Sample Kolmogrov Smirnov Test

Asymp.Sig.(2-tailed)	Alpha	Keterangan
0,57	0,05	BerdistribusiNormal

Pada tabel 11 di atas dapat diketahui bahwa nilai *asym. Sig (2-tailed)* dari uji normalitas kolmogrov-swirnov test adalah 0,57 dengan $\alpha = 0,05$ maka 0,57 besar dari 0,05. Dapat disimpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance dengan standar untuk VIF 10 dan Tolerance 0,1. Bisa ditarik kesimpulan jika VIF besar dari 10 dan Tolerance besar dari 0,1 maka penelitian tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika VIF kecil dari 10 dan Tolerance kecil dari 0,1 maka penelitian tersebut terjadi multikolinearitas.

Tabel 12. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
X1	0.787	1.271	Tidak ada Multikolinieritas
X2	0.787	1.271	Tidak ada Multikolinieritas

Sumber: Data Primer (diolah 2023)

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat dilihat bahwa kedua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk dimasukkan ke dalam suatu model, dimana dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model penelitian ini.

b. Uji Heteroskedastisita

Uji heteroskedostisitas yaitu jglejser dengan standar 0,05.Bisa ditarik kesimpulan jika sign besar dari 0,05 maka penelitian bebas dari gejala heteroskedostisitas, sebaliknya jika sign kecil dari 0,05 maka penelitian tidak terbebas dari gejala heteroskedostisitas.

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji Glejser

Variabel	Sig.	Kesimpulan
X1	0.7094	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X2	0.8283	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer (diolah2023)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas tabel 13 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil tersebut bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Sig. lebih besar dari 0,05.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan linier antara dua variabel atau lebih, yaitu variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2017).

Tabel 14. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Karyawan	Konstanta(a)	22.852
	Stres Kerja (X1)	0.252
	Kepuasan Kerja(X2)	0.036

Berdasarkan tabel diatas dapat ditentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon,$$

$$Y = 22.851 + 0.252X_1 + 0.036X_2 + \epsilon$$

Interprestasi persamaan diatas:

- a. Nilai konstanta sebesar 22.851 Hasil ini dapat diartikan, apabila kualitas Stres kerja (X1) danKepuasan kerja (X2) dianggap konstan, maka besarnya kinerja pegawai (Y) adalah 22.851.
- b. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X1) sebesar 0,252 dengan arah positif yang berarti Stres kerja (X1) memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai(Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Stres Kerja (X1) maka semakin tinggipula kinerja pegawai (Y). Jika Stres Kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja

pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,252 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

- c. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,036 dengan arah positif yang berarti Kepuasan Kerja (X2) memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja (X2) maka semakin tinggi pula kinerja pegawai (Y). Jika Kepuasan Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,036 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

5. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2016), dinyatakan bahwa t test digunakan untuk menguji seberapa kuat variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mempengaruhi individu. Variabel dependen dijelaskan oleh parsial dapat menggunakan berbagai uji t-test

Tabel 15. Hasil Uji t Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.851	5.504			.000
	Stress Kerja	.252	.128	.256	1.962	.054
	Kepuasan Kerja	.036	.125	.037	.285	.777

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis stres kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.962 dengan taraf signifikansi 0.054. Taraf signifikan tersebut sama besar dengan 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_1 “Stres Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai”.

Hasil pengujian hipotesis kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 0.285 dengan taraf signifikan 0.777. Taraf signifikan tersebut besar dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_2 “kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai”.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis stres kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.962 dengan taraf signifikansi 0.054. Taraf signifikansi tersebut besar sama dari 0.05, artinya hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Wartono pada tahun 2017 "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)*" dengan hasil kaidah hipotesis yang didapat yaitu $t_{hitung} = 10.643$ dan $t_{tabel} = 2.030$, $t_{hitung} (10.643) > t_{tabel} (2.030)$, dengan demikian kriteria pengujian yang dapat diterima ialah $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 0.285 dengan taraf signifikan 0.777. Taraf signifikan tersebut lebih besar dari 0.05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menjelaskan H_0 diterima dan H_a ditolak.

Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanifa Pertiwi pada tahun 2019 dengan judul "*Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (PERSERO) Marketing Operation Region IV Semarang*". Hasil uji nilai koefisien regresi sebesar 0.158 dengan nilai signifikan $0.028 < 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga diperoleh hasil hipotesis diterima.

Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis stres kerja dan kepuasan kerja menunjukkan nilai f hitung sebesar 2.826 dengan taraf signifikan 0.066. Taraf signifikan tersebut lebih besar dari 0.05, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini disebabkan karena diperoleh hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan perumusan masalah dan telah dibahas pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis stres kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.962 dengan taraf signifikansi 0.054. Taraf signifikansi tersebut besar sama dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis H_1 "stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai."

Hasil pengujian hipotesis kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 0.285 dengan taraf signifikan 0.777. Taraf signifikan tersebut lebih besar dari 0.05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menjelaskan H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_2 “kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai”.

Hasil pengujian hipotesis stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 2.826. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan perumusan masalah dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka penelitian menyarankan sebagai berikut:

1. Stres kerja dengan perolehan TCR terendah adalah 81% yang menyatakan “Tidak adanya kejelasan dari atasan sehingga peraturan yang diberikan tidak sesuai dengan arahan” dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota padang. Adanya beban kerja dan komunikasi yang tidak sehat sesama pegawai membuat seseorang merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dari itu pentingnya menciptakan suasana yang nyaman dalam berkerja.
2. Kepuasan kerja dengan perolehan TCR terendah adalah 86% yang menyatakan “saya mampu mengerjakan pekerjaan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan” dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota padang. Adanya rasa ketidakpuasan dari pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka ada baiknya atasan di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota padang memberikan apresiasi kepada pegawai untuk dapat menyatukan tujuan agar sejalan dengan tujuan instansi dari dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota padang.

Saran untuk peneliti berikutnya adalah mempertimbangkan variabel lain, mengingat adanya beberapa faktor lain yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan, seperti motivasi, lingkungan kerja, Pelatihan dan Pengembangan, pengakuan dan penghargaan dan lain lain. Selain itu, penggunaan perangkat lunak terbaru dapat membantu mempercepat analisis data dan pengambilan keputusan yang lebih efisien dan efektif. Selain itu, peneliti berikutnya dapat memperluas penelitian dengan mempertimbangkan aspek lain seperti faktor eksternal yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, seperti kondisi ekonomi makro yang juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Ini akan memberikan pandangan yang lebih luas dan komprehensif tentang faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Selain itu , peneliti berikutnya

juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda atau kombinasi metode penelitian, seperti metode kualitatif dan kuantitatif, atau menggunakan pendekatan analisis multi variable untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih akurat dan valid

DAFTAR PUSTAKA

- Alfatamma, C. . (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Gardha Jaya Sakti di Surabaya*. Dr. Soetomo Surabaya.
- Annisa, N. ., Setyawan, A. ., & Susila, I. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Anoraga, P. (1995). *Perilaku Keorganisasian*. Dunia Pustaka Jaya.
- Bastian, I. (2001). *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia (Pertama)*. BPFE.
- Cahyono, D. ., & Koentjoro. (2015). *Appreciative Inquiry Coaching Untuk Menurunkan Stres Kerja*. Pustaka Belajar.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Personalia* (3rd ed.). Erlangga.
- Fatihkin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. . (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno-Hatta, Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 172–180.
- Filiantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Edunomika*, 03(01), 119–130.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke D). BBPE.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Kartikawati, K. (2016). Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Akuntabilitas Manajemen Keuangan Sekolah. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 4(1), 13. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v4i1.618>
- Kuncoro, Mudrajad. (2018). *Metode Kuantitatif* (Kelima). UPP STIM YKPN.
- Kuncoro, Mudrajat. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (4th ed.). Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sasono, E. (2014). Mengelola Stress Kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*, III(2).
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (2nd ed.). Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. . (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. FE UI Press.

- Sударso, Y. (2016). *Management Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center of Academic Publishing Service.
- Tika, P. (2016). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Fajar Interpratama Offset.
- Windani, W. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Wirawan, S. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, aplikasi, dan penelitian)*. Salemba Empat.
- Yasa, G., & Dewi, A. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 8(3), 1203–1229.