

**SKRIPSI**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR PENGADILAN TATA  
USAHA NEGARA MAKASSAR**

Oleh

**HERDIANTI HUSAIN**

**NIM 105720504414**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2019**

## PERSEMBAHAN

الرَّحِيمِ

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT atas segala karunia dan kemurahan yang di berikan sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan. Karya ini ku persembahkan sebagai tanda cinta, kasih sayang, dan terima kasih kepada :

### 1. Keluarga besarku

Kedua orang tua saya tercinta yang senang tiasa mendoakan untuk kebaikan hidup anak-anaknya. Terima kasih atas kasih sayang, pengorbanan dan semangat yang selama ini diberikan tanpa henti. Terima kasih juga kepada Suamiku yang selalu memberikan semangat dan dukungan, teman-teman dekatku, serta semua keluarga yang senang tiasa memberikan dukungan dan semangat selama ini.

### 2. Almamaterku, Universitas Muhammadiyah Makassar.

## MOTTO

Jadilah seperti karang dilautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermangfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanya sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan dimanapun kita berada kepada dialah tempat meminta pertolongan.



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

*Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.

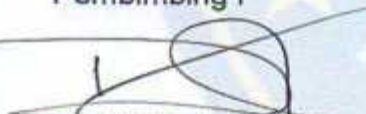
Nama Mahasiswa : Herdianti Husain  
No. Stambuk/ NIM : 105720504414  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Telah mengikuti ujian Skripsi, diteliti dan diperiksa pada hari Jumat, 08 Februari 2019.


Makassar, 08 Februari 2019

Menyetujui,

Pembimbing I


  
Dr. Hj. Ruliaty, MM  
NIDN : 822478

Pembimbing II

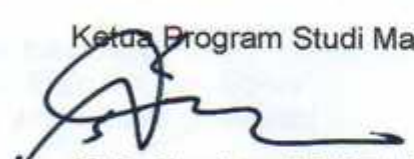
  
Asri Jaya, SE., MM  
NIDN : 0926088303

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
Amri Rasulong, SE., MM  
NBM : 903078

Ketua Program Studi Manajemen

  
Muh. Nur Rasyid, SE., MM  
NBM : 1085576





**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama HERDIANTI HUSAIN, NIM 105720504414, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0009/2018 M, tanggal 03 Jumadil Awal 1440 H/08 Februari 2019, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

03 Jumadil Awal 1440 H  
Makassar, \_\_\_\_\_  
08 Februari 2019 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)  
(Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)  
(WD 1 Fak. Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE., MM (.....)  
2. M. Hidayat, SE., MM (.....)  
3. Sitti Marhumi, SE., MM (.....)  
4. Agusdiwana Suarni, SE., M.Acc (.....)



Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM  
NBM 903078



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Herdianti Husain

Nim : 105720504414

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pegadilan Tata Usaha Negara Makassar".

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil karya saya sendiri, bukan hasil ciplakan dan tidak di buat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 08 Februari 2019



Yang membuat pernyataan

*[Signature]*  
Herdianti Husain

Diketahui Oleh :



Ketuan Jurusan

*[Signature]*  
Muh. Nur Rasyid, SE., MM  
NBM : 1085576

## ABSTRAK

**HERDIANTI HUSAIN 2018**, Pengaruh Stress Kerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, Dibimbing oleh **Hj. Ruliaty** dan **Asri Jaya**.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin, digunakan sampel sebanyak 45 responden pegawai kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer). Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif, statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Hasil penelitian dari regresi linear sederhana diperoleh  $Y = 2,182 + 0,777X$  dan secara parsial t hitung untuk variabel stress kerja (X1) sebesar 15,321 dan nilai t hitung  $15,321 > t$  tabel 2,017 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya berpengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.

**Kata kunci : Stress Kerja dan Kinerja Pegawai**



## **ABSTRACT**

**HERDIANTI HUSAIN** 2018, *The Effect of Employee Stress on the Makassar State Administrative Court*, Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar, Supervised by **Hj. Ruliaty** and **Asri Jaya**.

*This study aims to analyze the effect of work stress on employee performance at the Makassar State Administrative Court. This study uses formula Slovin, used a sample of 45 respondents of employees of the Makassar State Administrative Court office. This research data is obtained from the questionnaire (primary). This study uses quantitative descriptive analysis method, descriptive statistics are statistics used to analyze data by describing or describing data that has been collected. The results of the simple linear regression obtained  $Y = 2.182 + 0.777X$  and partially  $t$  arithmetic for work stress variables ( $X_1$ ) of 15.3321 and  $t$  count  $15.3321 > t$  table 2.017 and also a significant value smaller than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). This means that it has a significant effect on work stress on employee performance. These results indicate that Job Stress has a positive effect on employee performance at the Makassar State Administrative Court office.*

**Keywords: Job Stress and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu alaikum Warahmatullahi Wabarakatu*

Alunan puji tak terhingga kita panjatkan kepada pemilik kesempurnaan diatas segala kesempurnaan kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan karunianya yang dilimpahkan-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir membuat skripsi, serta satu seruan pencahayaan intelektual kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah terbukti dalam sejarah, mampu mengubah peradaban manusia dari kegelapan moral intelektual dan membawanya pada peradaban tinggi dibawah petunjuk ilahi.

Alhamdulillah penulisan ini telah rampung tepat waktu yang dilakukan di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar memberikan banyak pengalaman khususnya menyangkut bagaimana situasi kerja di lingkungan kantor. Pada kesempatan ini izinkanlah penulis menuturkan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah meluangkan waktu dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan akhir ini :

1. Baktiku kupersembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta yang telah memberikan restu doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini. Kupersembahkan ini spesial buat ibunda tercinta atas kasih sayangnya kepada penulis. Kakak, Adik, dan seluruh keluarga besarku.
2. Kepada Bapak. Ismail Rasulong, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dan Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM selaku ketua jurusan Manajemen, atas bimbingan dan dukungan, melaksanakan bantuan yang diberikan kepada



penulis selama melaksanakan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

3. Kepada Ibu Dr. Hj. Ruliaty, MM selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Asri Jaya, SE., MM selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak meluangkan waktunya, serta dengan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan kepada penulis.
4. Kepada Segenap Dosen, Pegawai Jurusan, Pegawai Akademik, dan Pegawai Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar atas kebijaksanaannya, ilmu pengetahuannya serta bantuan yang diberikan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Kepada Pimpinan dan seluruh Pegawai Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar yang telah banyak memberikannya pada saat penelitian, Bapak Arianto, Ibu Salmiah, Ibu Farma, Ibu Friska Iriana dan semua pegawai Pengadilan Tata Usaha Makassar yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
6. Ucapan terimah kasih juga untuk suamiku Arian Syafri B. yang sudah membrikan dukungan kepada saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Kepada teman-temanku Nana, fira, ani, ika, meryam, jumrana, ifa serta teman kelasku Manajemen 10/14 yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu terimah kasih atas dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya laporan ini dapat diselesaikan, walaupun laporan ini tidak sempurna namun semoga dapat memberikan mangfaat semua pihak yang membutuhkan.

Makassar, November 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

SAMPUL .....	i
PERSEMBAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
1. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	8

2. Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
4. Peranan dan Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia ...	14
B. Stres kerja.....	15
1. Pengertian Stres .....	15
2. Pengertian Stres Kerja.....	16
3. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.....	17
4. Konsekuensi Stres Kerja .....	24
5. Strategi Management Stres kerja .....	26
C. Kinerja Pegawai .....	30
1. Pengertian Kinerja .....	30
2. Pengertian Kinerja Pegawai.....	31
3. Karakteristik Pegawai yang Memiliki Kinerja Tinggi .....	32
4. Pengukuran Kinerja .....	33
D. Tinjauan Empiris .....	35
E. Kerangka Pikir.....	39
F. Hipotesis .....	40
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
A. Jenis Penelitian .....	41
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	41
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	41
D. Populasi dan Sampel.....	42
E. Sumber Data .....	43
F. Pengumpulan Data.....	44



G. Instrument Data .....	45
H. Teknik Analisis.....	46
<b>BAB IV. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
A. Sejarah Terbentuknya kantor Pengadilan Tata Usaha Negara .....	48
B. Visi dan Misi .....	50
C. Struktur Organisasi .....	51
<b>BAB V. HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>56</b>
A. Hasil Penelitian.....	56
1. Karakteristik Responden menurut jenis kelamin .....	56
2. Karakteristik Responden menurut usia .....	57
3. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan .....	58
4. Karakteristik Responden menurut lamanya bekerja.....	58
B. Deskripsi variabel penelitian .....	59
1. Deskripsi variabel Stress Kerja.....	59
2. Deskripsi kinerja karyawan.....	61
C. Teknik Analisis.....	63
1. Analisis Regresi Linear Sederhana .....	63
2. Uji T .....	64
3. Uji Reliabilitas .....	65
4. Uji Validitas .....	66
5. Koefisien Determinasi .....	68
D. Analisis dan Interpretasi.....	69

<b>BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>70</b>
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Nomor</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Nomor 2.1	Hasil penelitian terdahulu .....	35
Nomor 2.2	skor pilihan jawaban responden .....	45
Tabel 2.3	karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	56
Tabel 2.4	karakteristik responden berdasarkan usia .....	57
Tabel 2.5	karakteristik responden berdasarkan jenis pendidikan .....	58
Tabel 2.6	karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja.....	58
Tabel 2.7	deskripsi tanggapan responden mengenai stress kerja .....	59
Tabel 2.8	deskripsi tanggapan responden mengenai kinerja pegawai .....	62
Tabel 2.9	hasil uji T .....	65
Tabel 2.10	hasil uji reliabilitas .....	66
Tabel 2.11	hasil uji validitas Stress kerja .....	67
Tabel 2. 12	uji validitas kinerja pegawai.....	67
Tabel 2.13	koefisien determinasi .....	68

## DAFTAR GAMBAR

<b>Nomor</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Nomor 2.1	Keranga Pikir.....	39
Nomor 2.2	Struktur Organisasi.....	51



## **DAFTAR LAMPIRAN**

### **LAMPIRAN**

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Kuesioner
3. Hasil Olah Data SPSS
4. Surat Permohonan Izin Penelitian
5. Surat Persetujuan Izin Penelitian

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif dari pegawai maupun alat-alat yang dimiliki kantor begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki kantor tidak ada mangfaatnya bagi kantor, jika peran aktif pegawai tidak di ikutsertakan. Mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang di bawah dalam organisasi. Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gudang.

Tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia merupakan tenaga kerja bagi organisai yang kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, kantor hanya menganggap bahwa tenaga kerja (pegawai) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam bekerja. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Pegawai merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan diciplak oleh manusia lain karena hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh maha pencipta dengan karateristik yang berbeda-beda oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang maksimal bagi pihak kantor.

Pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utamabagi setiap organisasi. Mereka menjadi pelaksanan, perencana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerja yang dibebankan kepadanya, sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap pegawai dikenal kepuasan kerja, stres, dan fungsi yang dibutuhkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan lain sebagainya.

Secara umum dalam suatu organisasi selalu mengingatkan setiap pegawainya agar berprestasi. Dalam mencapai tujuan , suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor, salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah apabila pegawai manpu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

Pemberdayaan manusia (pegawai) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi pihak kantor . Bagi pihak kantor mengelolah pegawai yang berjumlah ratusan bahkan untuk skala Nasional bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karateristik individu, perspektif budaya yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Sehingga dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja pegawai. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja.

Melihat perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa berprestasi dalam segala kondisi . Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup , persaingan yang ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup pegawai yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam kantor sangat tidak mungkin untuk tekanan stress artinya stres muncul saat pegawai kantor Pengadilan Tata Usaha Negara tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Sasono (2004 : 5) mengemukakan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang kritis.



Stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan di samping itu stres yang terlalu berat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik.

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang *level performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya. Orang yang levelnya tidak mencapai standar adalah orang yang kurang produktif atau *performance* rendah.

Pada sebuah organisasi dalam memotivasi setiap para pegawainya agar dapat meningkatkan kinerjanya menggunakan berbagai cara diantaranya dengan memberikan penghargaan (imbalan atau insentif). Hal ini dilakukan dimaksudkan untuk mempertahankan agar pegawai tetap mau bekerja juga untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Menurut (Handoko 1997 : 201) bahwa tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan finansial yang melebihi upah dan gaji standar.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Makassar”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka pada penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar ? “.

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar !

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan referensi bagi peneliti yang akan mengambil topik penelitian yang sama.
- b. Dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

### 2. Manfaat praktis

#### a. Bagi Instansi

Sebagai dasar pemikiran yang objektif bagi manajemen dalam pengambilan keputusan atas permasalahan ketenaga kerjaan didalam kegiatan pelayanan instansi sehingga didapatkan solusi yang efektif sehingga tujuan yang diharapkan dapat berhasil dan tepat guna.

b. Bagi penulis

Bagi penulis, berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir dalam menganalisa setiap gejala dan permasalahan yang dihadapi di lapangan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2006 : 6) mendefinisikan manajemen sebagai “ilmu dan seni mengatur proses pemangfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6m) yaitu : *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu ilmu manajemen yang di sebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau di singkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *men power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Umar (2005 : 3) yaitu “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas megola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan kerjanya.

Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa manajemen secara garis besar menitikberatkan pada aspek manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor lainnya. Sedangkan, Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengelola pegawai



sebagai aset utama organisasi karena keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja efektif dari pegawai itu sendiri.

## **2. Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam mempelajari Manajemen Sumber Daya Manusia ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan Hasibuan (2006 : 16) yaitu :

### **a. Pendekatan Mekanis**

Mekanisasi merupakan proses penggantian peranan tenaga kerja manusia dengan mesin untuk menjalankan pekerjaan. Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialis, efektivitas, standarisasi, dan memperlakukan pegawai sama halnya dengan mesin. Keuntungan spesialis ini, pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin besar. Kelemahannya, pekerja membosankan pegawai, mematikan kreativitas, dan kebanggaan pegawai atas pekerjaannya akan semakin berkurang.

### **b. Pendekatan paternalis**

Pada pendekatan paternalis, pemimpin dalam pengarahan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, dan bawahan dianggap anak-anaknya.

Pendekatan ini menyebabkan pegawai menjadi manja, malas sehingga produktivitas menjadi menurun. Kondisi yang memberikan kebebasan terhadap pegawai akan berdampak negatif bagi organisasi/kantor apabila tidak ada harmonisasi yang terjalin antara

atasan dan bawahan. Dari kondisi tersebut, pendekatan sistem sosial hadir guna memberikan penjelasan mengenai cara untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang ada dalam organisasi/kantor.

c. Pendekatan sistem sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi atau kantor adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks. Pemimpin menyadari dan mengakui bahwa tujuan organisasi atau kantor akan tercapai jika tercipta lingkungan yang harmonis yang akan melahirkan kerja sama yang baik antar pihak atasan dan pihak bawahan dalam suatu organisasi. Pemikiran ini didasari oleh adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan antara sesama pegawai.

Setiap sistem senantiasa berkaitan, baik dengan sebuah sistem yang lebih luas dan lebih tinggi tingkatannya, maupun dengan subsistem sendiri mewakili integrasi berbagai sistem dari berbagai tingkatan yang lebih rendah. Suatu organisasi akan tumbuh dan berkembang jika sistem dan sosial terintegrasi dalam satu sistem yang harmonis serta berinteraksi dengan baik.

Pendekatan sistem sosial ini hendaknya menekankan kepada kesadaran atas tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun kelompok yang disadari oleh sebuah pemahaman bersama dari sebuah pemahaman bersama dari sebuah sistem nilai sehingga kinerja pegawai lebih optimal.

### 3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah melihat uraian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terlihat bahwa MSDM memiliki 3 aspek utama. Hal tersebut meliputi, Umar (2005 : 45):

#### a. Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap sumber daya manusia lain. Dalam hal ini direktur, kepala bagian, atau supervisor adalah orang-orang yang mempunyai posisi manajerial yang menjalankan fungsi-fungsi dari manajemen yang merupakan suatu proses kegiatan yang didalamnya terdiri atas proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pegawai pada suatu organisasi/kantor dalam rangka mencapai tujuan organisasi/kantor secara efektif dan efisien. Kelima fungsi ini merupakan suatu sistem yang saling berkaitan dan berlangsung secara terus-menerus. Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Perencanaan yaitu usaha memikirkan dan menetapkan sebelumnya tentang apa yang akan ditetapkan guna mengurus suatu hasil yang diinginkan. Jadi, jelaslah disini bahwa betapa besarnya peranan perencanaan dalam manajemen. Lebih jauh lagi, manajemen Sumber Daya Manusia akan membantu pencapaian tujuan organisasi karena dengan adanya perencanaan sumber daya manusia akan melancarkan aktivitas organisasi/kantor efektif dan efisien.

- 2) Pengorganisasian yaitu rangkaian usaha pengelompokan kegiatan-kegiatan yang diwadahkan dalam unit kerja untuk melaksanakan rencana dan menetapkan hubungan antar unit kerja secara horisontal dan vertikal. Perlu diingat bahwa dalam fungsi ini, orang-orang ditetapkan dalam setiap unit tertentu adalah mereka yang mempunyai kemampuan pada bidang tersebut agar tugas diberikan dapat tercapai seperti perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 3) Penyusunan adalah fungsi manajemen berupa penyusunan sumber daya manusia pada suatu organisasi, dimulai dari perekrutan tenaga kerja, pengembangan sampai pada usaha agar setiap pegawai memberi daya guna maksimal bagi organisasi. Jadi, fungsi penyusunan ini adalah suatu usaha untuk mengisi, memilih, dan menyusun sumber daya manusia dalam struktur yang telah dibentuk pada tahap pengorganisasian.
- 4) Pengarahan yaitu fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan, saran, perintah, dan pengarahan kepada sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya masing-masing agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.
- 5) Pengawasan yaitu rangkaian usaha pengawasan baik secara langsung terhadap seluruh pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar setiap pekerjaan berlangsung sesuai dengan rencana, dalam arti jika terjadi penyimpangan segera diambil langkah-langkah konkret.

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

b. Fungsi Operasional

Fungsi operasional adalah fungsi yang tidak memiliki wewenang perintah melainkan hanya menerima tugas dan menjalankan dibawah pengawasan fungsi manajerial. Fungsi-fungsi tersebut masing-masing telah dijalankan tentang fungsi-fungsi tersebut masing-masing telah dijelaskan, selanjutnya akan diuraikan tentang fungsi kedua dari manajemen sumber daya manusia tersebut meliputi :

- 1) Fungsi Pengadaan (*procurement*) yaitu fungsi untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan oleh organisasi/kantor. Yang terpenting disini adalah kualitas sumber daya manusia yang diterima sesuai dengan kebutuhan akan tugas hendak dilakukan.
- 2) Fungsi Pengembangan (*development function*) adalah suatu fungsi yang berusaha untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang sudah diterima. Hal ini perlu diperhatikan mengingat tidak semua sumber daya manusia yang sudah diterima. Hal ini perlu diperhatikan mengingat tidak semua sumber daya manusia yang diterima organisasi/kantor, sekaligus terampil untuk menyelesaikan tugas serta memiliki disiplin kerja sebagaimana yang diharapkan. Perubahan teknologi dan lingkungan organisasi merupakan aspek penting yang menuntut

pemimpin agar mengembangkan kemampuannya secara terus-menerus, khususnya dalam bidang manajemen.

- 3) Pemberian balas jasa (*compensation function*) adalah usaha untuk menghargai usaha pegawai terutama secara nyata menunjukkan hasil keringat yang baik berdasarkan penelitian yang objektif. Pemberian balas jasa yang tidak adil atau tidak merata akan menyebabkan rendahnya motivasi bagi pegawai yang pada akhirnya menyebabkan turunya kinerja disebabkan mereka kurang diperlukan secara adil oleh pimpinan sehingga menjadi malas dan tidak rela menyumbangkan segala potensi yang dimilikinya secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- 4) Fungsi Interaksi (*interaction function*) adalah usaha untuk menyelaraskan antara tujuan organisasi/kantor dengan tujuan individu maupun kelompok yang ada dalam organisasi. Pentingnya fungsi ini mengingat motivasi setiap individu untuk bergabung dalam organisasi/kantor dengan tujuan individu atau kelompok yang ada dalam organisasi/kantor bervariasi sehingga perlu untuk diselaraskan. Bila dijalankan dengan baik, fungsi ini dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai.
- 5) Fungsi Pemeliharaan (*maintenance function*), yaitu usaha untuk sedapat mungkin memperbaiki kondisi-kondisi kerja sehubungan dengan kelima fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.
- 6) Fungsi Separasi (*separation function*) merupakan fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia yang terakhir. Jika

fungsi pertama adalah pegadaan pekerjaan, fungsi ini adalah sebaliknya yaitu menyangkut pada fungsi pemberhentian atau memberi *penion* kepada pekerja yang sudah ada demi mempertahankan kinerja organisasi/kantor.

Berkaitan dengan uraian diatas, baik fungsi manajerial maupun fungsi operasional menunjukkan bahwa keduanya merupakan suatu sistem yang tidak dapat terpisahkan. Kedua sistem ini harus dapat dijalankan dan dikembangkan secara selaras agar tujuan organisasi dapat di capai secara efektif dan efesien.

#### **4. Peranan dan Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hingga saat ini belum ada perusahaan yang mampu melaksanakan tugas- tugasnya tanpa memerlukan sumber daya manusia. Terdapat kecenderungan bahwa semakin besar suatu perusahaan, semakin besar pula kebutuhan sumber daya manusianya. 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 organisasi/kantor mau bertanggung jawab untuk mengembangkan para pekerjanya dengan melaksanakan aktivitas yang mendukung peningkatan kompetensi pegawai.

## B. Stres Kerja

### 1. Pengertian Stres

Menurut Gibson (1987 : 204) “Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan proses *psikologis*, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”.

Defenisi tersebut melukiskan stres dalam suatu gambaran yang lebih negatif. Akan tetapi, tidak semua stres bersifat negatif. Stres positif, dikemukakan oleh Selye, ialah *eustress* (dari bahasa Yunani *eu*, yang berarti baik, sebagai *euphoria*) yang mendorong dalam pengertian positif. *Eustress* dioerlukan dalam keidupan kita karena akan memberikan motivasi ke arah yang lebih baik.

Kondisi lingkungan yang khas sebagai sumber yang potensial terjadinya stres. Kondisi semacam ini disebut penekan (*stresor*). Stres sangat mungkin dialami atau tidak oleh seseorang tergantung pada karakteristik orang yang bersangkutan.



## 2. Pengertian Stres Kerja

Gibson (1987 : 203) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu :

### a. Stres sebagai stimulasi

Stres sebagai stimulasi merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulasi memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulasi lingkungan dengan respon individu.

### b. Stres sebagai tanggapan (respon)

Stres sebagai tanggapan (respon) merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (*stressor*), dimana penekan adalah kejadian estereen atau situasi yang secara potensial mengganggu.

### c. Stres sebagai stimulus-respon

Stres sebagai pendekatan stimulus-respon merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

### 3. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Gibson (1987 : 207), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat adanya tekanan (*stressor*) ditempat kerja, *stressor* tersebut yaitu :

- a. *Stressor* Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor
- b. *Stressor* Individu berupa konflik peranan, ketaksamaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
- c. *Stressor* Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- d. *Stressor* Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Selain itu menurut Hurrell (dalam Munadar, 2001 : 381-401), faktor-faktor yang menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar yaitu :

- a. Faktor-Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

Termaksud dalam kategori ini ialah fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan faktor-faktor tugas mencakup: kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

- 1) Tuntutan fisik : kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh fatal terhadap fisik dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik terhadap fisik dapat merupakan pembangkit

stres (*stressor*) suara bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran kita, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari keseagaan dan ketidak seimbangan psikologis kita.

- 2) Tuntutan tugas : penelitian menunjukkan bahwa shift/kerja malam merupakan sumber utama dan stres bagi para pekerja pabrik (Monk & Tepas dalam Munadar, 2001 : 383-389). Para pekerja shift malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada para pekerja pagi atau siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan perut. Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

b. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi : konflik peran dan ketaksaan peran (*role ambiguity*).

- 1) Tugas-tugas yang harus dilakukanyang menurut pandangan bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.

- 2) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dengan atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
- 3) Bertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.
- 4) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dengan atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
- 5) Bertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

c. Ketaksaan peran

Seorang pekerja yang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melakukan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketaksaan berupa.

- 1) Kesamarataan tentang tanggung jawab.
- 2) Ketidak jelasan tentang prosedur kerja.
- 3) Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
- 4) Kurang adanya balikan, ketidakpastian tentang produktivitas kerja.

Menurut Kahn,dkk (dalam Munandar, 2001 : 392), stres yang timbul karena ketidak jelasan sasaran akhirnya mengarah ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa harga diri menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja,

peningkatan tekanan darah dan deyt nadi, dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

d. Pengembangan karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir berupa :

- 1) Peluang untuk mengembangkan keterampilan.
- 2) Peluang untuk mengembangkan keterampilan yang baru.
- 3) Penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

Pengembangan karir berupa pembangkit sters potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

a) *Job Insecurity*

Perubahan-perubahan lingkungan menimbulkan masalah baru yang akan mempunyai dampak pada organisasi/kantor. Reorganisasi dirasakan perlu untuk dapat menghadapi perubahan lingkungan dengan baik. Sebagai akibatnya ialah adanya pekerjaan yang lama yang hilang dan adanya pekerjaan baru. Dapat terjadi bahwa pekerjaan yang baru memerlukan keterampilan yang baru. Setiap reorganisasi menimbulkan ketidakpastian pekerjaan, yang merupakan sumber stres yang potensial.

b) *Over and Under-Promotion*

Pola pertumbuhan organisasi industri berbeda-beda. Salah satu akibatnya dari proses pertumbuhan ini ialah tidak

adanya keseimbangan dari mobilitas vertikal dari para tenaga kerjanya. Peluang dan kecepatan promosi tidak sama setiap saat. Dalam pertumbuhan organisasi yang cepat, banyak kedudukan pimpinan memerlukan tenaga, dalam keadaan sebaliknya, organisasi terpaksa harus memperkecil diri, tidak ada peluang untuk mendapatkan promosi, malahan akan timbul kecemasan akan kehilangan pekerjaan. Peluang yang kecil untuk promosi, baik karena keadaan tidak mengizinkan maupun karena dilupakan, dapat merupakan pembangkit stres bagi tenaga kerja yang merasa sudah waktunya mendapatkan promosi. Perilaku yang mengganggu, semangat kerja yang rendah, berkaitan dengan stres dari kesenjangan yang dirasakan antara kedudukannya yang diharapkan. Sedangkan stres yang timbul karena *over-promotion* memberikan kondisi beban kerja yang berlebihan serta adanya tuntutan pengetahuan dan keterampilan yang tidak sesuai dengan bakatnya.

e. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerja yang rendah, penurunan dan kondisi kesehatan, dan rasa di

ancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya (Kahn dkk, dalam Munandar, 2001 : 395)

f. Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada dukungan sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan kesehatan mental dan fisik.

g. Tuntutan dari Luar Organisasi

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja didalam satu organisasi, dan dapat memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan porganisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan organisasi/kantor, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi.

h. Ciri-Ciri Individu

Stres ditentukan pula oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasi kerja sebagai sumber stres. Reaksi sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stres. Reaksi-reaksi psikologis,

fisiologis, dan dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus pada pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman masa lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan (antara lain inteligensi, pendidikan, pelatihan, pembelajaran). Dengan demikian, faktor-faktor dalam diri individu berfungsi sebagai faktor pengaruh antara rangsang dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu. Faktor pengubah ini yang menentukan bagaimana, dalam kenyataannya, individu bereaksi terhadap pembangkit stres potensial.

#### 1) Kepribadian

Mereka yang berkepribadian *introvert* bereaksi lebih negatif dan menderita ketegangan yang lebih besar dari pada mereka yang berkepribadian *extrovert*, pada konflik peran. Kepribadian yang *fleksibel* (orang yang lebih terbuka terhadap pengaruh dari orang lain sehingga lebih mudah mendapatkan beban yang berlebihan) mengalami ketegangan yang lebih besar dalam situasi konflik, dibandingkan dengan mereka yang berkepribadian *rigid*.

#### 2) Kecakapan

Merupakan variabel yang ikut menentukan stres setidaknya suatu situasi yang sedang dihadapi, jika seorang pekerja menghadapi masalah yang ia rasakan tidak mampu ia pecahkan, sedangkan situasi tersebut mempunyai arti yang penting bagi dirinya, situasi tersebut akan ia rasakan



sebagai situasi yang mengancam dirinya sehingga ia mengalami stres. Ketidak mampuan menghadapi situasi menimbulkan rasa tidak berdaya. Sebaliknya jika merasa mampu menghadapi situasi orang justru akan merasa ditantang dan motivasinya akan meningkat.

### 3) Nilai dan kebutuhan

Setiap organisasi mempunyai kebudayaan masing-masing. Kebudayaan yang terdiri dari keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma perilaku yang menunjang organisasi dalam usahanya mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan internal. Para tenaga kerja diharapkan berperilaku yang diterima dalam organisasi.

## 4. konsekuensi Stres Kerja

Pergerakan mekanisme pertahanan bukanlah satu-satunya yang timbul dari adanya kontak dengan *stressor*. Dampak stres sangat banyak dan beragam. Tentunya, beberapa diantaranya bersifat positif seperti motivasi diri, rangsangan kerja keras, meningkatnya inspirasi untuk menikmati kehidupan yang lebih baik. Akan tetapi, banyak juga *stressor* yang sifatnya mengganggu dan secara potensial berbahaya. Menurut Cox dalam Gibson (1987 : 207) telah mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial. Kategorinya yang disusun oleh Cox meliputi:

- a. Dampak *subyektif* : Kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup dan kesepian.
- b. Dampak Perilaku (*Behavioral Effects*) : kecenderungan mendapatkan kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati dan ketawa gugup.
- c. Dampak fisiologis : meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, keringat di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, dan panas dingin.
- d. Dampak organisasi : keabsenan, pergantian pegawai, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Kelima jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas pada dampak-dampak dimana ada kesepakatan *universal* dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Semuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stress. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stress selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan di atas.

## 5. Strategi Management Stres Kerja

Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan social (Margiati, 1999 : 77-78) :

### a. Strategi Penanganan individual

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

- 1) Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif. Artinya, jika seorang pegawai merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para pegawai tersebut seharusnya rehat sejenak (*time out*) terlebih dahulu. Cara *time out* ini bias macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruangan istirahat (jika menyediakan). Perdi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka dengan air dingin atau berwudhu bagi orang muslim, dan sebagainya.
- 2) Melakukan relaksasi dan meditasi. Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bias di lakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, pegawai dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian pegawai yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentrasfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam kantor dimana ia mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang dapat dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang

mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa, Serta melakukan diet dan fitness. Beberapa cara yang bias ditempuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi garam dan makan yang mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tenis, bulu tangkis, dan sebagainya (Baron & Greenberg dalam Margiati, 1999 : 78).

b. Strategi-strategi Penerangan Organisasi

Strategi ini di desain 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 :

- 1) Menciptakan iklim organisasional yang mendukung. Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratif yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, 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 ke atas. 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.

- 2) Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbul balik mungkin membawa pada pernyataan *motivasional* atau pengalaman berani, tanggung jawab, dan pengetahuan hasil-hasil.
- 3) Mengurangi konflik dan mengklarifikasi diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran *organisasional* sehingga penyebab stres ini dapat dihilangkan atau di kurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai *ekspektansi* yang jelas dan penting atau sebuah pengertian yang ambigu dari apa yang ia kerjakan. Sebuah strategi klarifikasi peran yang spesifik memungkinkan seorang mengambil sebuah peranan menemukan sebuah menemukan sebuah catatan *ekspektansi fokal* seseorang, dan banyak perbedaan akan secara terbuka didiskusikan untuk mengklarifikasi ketidakjelasan dan negoisasikan untuk memecahkan konflik.
- 4) Rencana dan pengembangan jalur karir dan menyediakan konseling. Secara tradisional, organisasi telah hanya

menunjukkan melalui kepentingan dalam perencanaan karir dan pengembangan pekerja mereka. Individu dibiarkan untuk memutuskan gerakan dan strategi karir sendiri.

c. Strategi Dukungan Sosial

Untuk mengurangi stres kerja, dibutuhkan dukungan sosial terutama orang yang terhebat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain. Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh seperti dikatakan Landy (dalam Margiati, 1999 : 78) dan Goldberger & Breznits (dalam Margiati, 1999 : 78).

Ada empat pendekatan terhadap stres kerja Menurut pendapat Davis & Newstrom, (dalam Mangkunegara, 2005 : 157-158) yaitu:

- a. Pendekatan dukungan sosial. Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada pegawai. Misalnya: bermain game dan bercanda.
- b. Pendekatan meditasi. Pendekatan ini perlu dilakukan pegawai dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi biasa dilakukan diruangan khusus. Pegawai beragama islam

biasanya melakukannya setelah sholat dzuhur melalui doa dan zikir kepada Allah SWT.

- c. Pendekatan melalui *biofeedback*. Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan pegawai dapat menghilangkan stres yang dialaminya.
- d. Pendekatan kesehatan pribadi. Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini pegawai secara periode waktu yang *kontinyu* memeriksa kesehatan, melalui relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

## **C. kinerja Pegawai**

### **1. Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) sebagaimana yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2005 : 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005 : 9), mendefenisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam)”. Mengatakan bahwa definisi kerja pegawai sebagai “ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas

“*performance* atau Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya tujuan mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika ( Prawirosentono, 1999 : 29)”.

Oleh karena itu dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai oleh pegawai , persatuan peride waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **2. Pengertian Kinerja Pegawai**

Istilah kinerja sendiri berasal dar kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh Mangkunegara (2005 ; 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005 : 9), mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam)”. Selanjutnya menurut Gomes dalam Mangkunegara (2005 : 9), mengatakan bahwa definisi kerja pegawai sebagai “ungkapan seperti output, efisirnsi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas.



Oleh karena itu dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **3. Karakteristik Pegawai yang memiliki Kinerja Tinggi**

Sebuah studi tentang kinerja menemukan berapa karakteristik pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. (Raharjo, 2005 : 19-26 ) menyebutkan beberapa karakteristik pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi yang meliputi:

#### **a. Berorientasi Pada Prestasi**

Pegawai yang memiliki kinerja yang yang keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.

#### **b. Percaya Diri**

Pegawai yang kinerjanya tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

#### **c. Pengendalian Diri**

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam .

#### **d. Kompetisi**

Pegawai yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetisi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.

e. Persisten

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

#### 4. Pengukuran Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja pegawai, menurut Dharma (dalam Hartati : 2005 : 32), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
- b. Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Bernardir dan Russel (1993 : 383), ia mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

- a. Kualitas (*Quality*), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang di harapkan.
- b. Kuantitas (*Quantity*), merupakan jumlah yang dihasilkan.
- c. Ketetapan Waktu (*time liness*), merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselekaikan pada waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

- d. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*), yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Kebutuhan akan Pengawasan (*Need for Supervisor*), merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan fungsi suatu pekerjaan tanpa memperdulikan pengawasan seorang supervisor untuk mencengah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal Impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Selanjutnya Mathis & Jacson (2002 : 78) menetapkan lima standar dalam melakukan penilaian kinerja, yaitu :

- a. Kuantitas *output*.
- b. Kualitas *output*.
- c. Jangka panjang.
- d. Kehadiran ditempat kerja.
- e. Sikap *koopertif*.

Berkaitan dengan pengukuran di atas, Swasto 1996 : 30) mengemukakan pengukuran kinerja secara umum, yang kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi :

- a. Kuantitas kerja.
- b. Kualitas kerja.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan.

- d. Pendidikan tentang pekerjaan.
- e. Keputusan yang diambil.
- f. Perencanaan kerja.
- g. Daerah organisasi kerja.

#### D. Tinjauan Empiris

Tinjauan Empiris menjadi salah satu acuan penelitian dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian yang mengenai analisis kinerja keuangan telah banyak dilakukan. Beberapa peneliti yang pernah melakukan penelitian sebelumnya antara lain :

**Tabel 2.1**

Hasil Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby) (Tri Wartono 2017)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) pada Majalah MotherAnd Baby, dan apakah	Dalam penelitian ini metode yang di gunakan yaitu Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data adalah <i>Uji Korelasi Product</i>	Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja

	<p>terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Majalah Mother And Baby.</p>	<p><i>Moment, Uji Korelasi, dan Uji Signifikansi Koeficient Korelasi (Uji t)..</i></p>	<p>karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal ini berarti stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44% sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Setelah dilakukan uji signifikansi didapat hasil 10,643 maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima artinya</p>
--	---	--	--

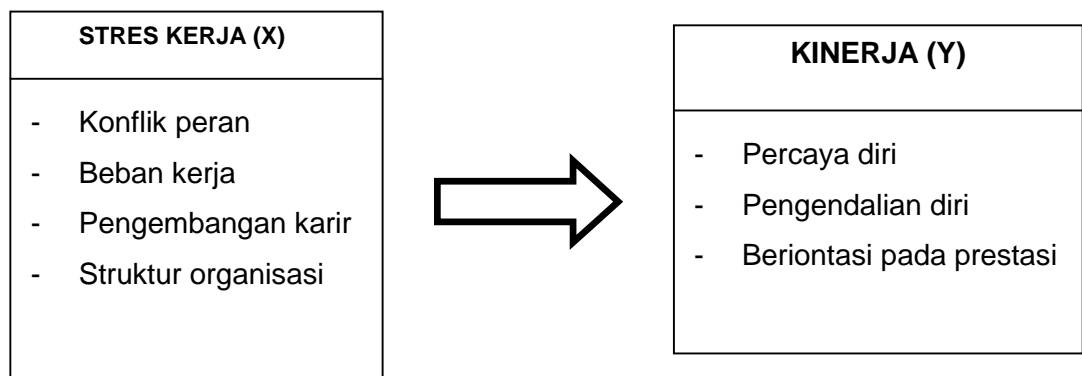
			terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tonga Tiur Putra. (Wisnu Bimantoro 2012)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara factor-faktor yang mempengaruhi stress kerja dengan kinerja karyawan PT Tonga Tur Putra	Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji autokolerasi, dan uji analisis regresi liniear berganda.	Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa ada hubungan yang rendah dari factor lingkungan (0,317) dan sedang dengan organisasi (0 624) terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa (persero)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor individu, factor	Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu analisis regresi liniear berganda.	Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa factor stressor individu, factor

<p>Pangkep.  ( Hermita 2011)</p>	<p>kelompok dan faktor organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>		<p>stressor kelompok dan factor stressor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan dengan hasil 40,2%</p>
<p>Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak (Edi Sustrisno 2014 )</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan mengenai stress kerja terhadap kinerja karyawan pada MAN Demak</p>	<p>Metode ini di gunakan yaitu analisis regresi berganda</p>	<p>Hasil dari penelitian ini yaitu membandingkan nilai alpha sebesar 0,05 dan juga membandingkan antara nilai t table dan t hitung. Sehingga hasil uji regresi berganda menunjukkan</p>

			<p>bahwa stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai sig (2-tailde) lebih kecil dari 0,05 (alpha).</p>
--	--	--	--

### E. Kerangka Pikir

Kerangka Pemikiran aka mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian adapun kerangka pikir dari penelitian ini adalah:



Skema gambar 2.1



**F. Hipotesis**

“Diduga bahwa Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Makassar”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono (2014 : 13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai berikut : “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Waktu dan Lokasi Penelitian.**

Waktu Penelitian ini tidak bisa ditetapkan waktu Lokasi Penelitian. Adapun tempat penelitian yang dilakukan yaitu di Kantor Pengadilan Tata usaha Negara Kota Makassar.

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

##### **1. Stres Kerja**

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Jika seorang/pegawai mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat

mengganggu kemampuan seseorang/pegawai tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan di lakukannya (Handoko 1997 : 200).

## 2. Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

## **D. Populasi dan Sampel**

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesempulannya (sugiyono, 2014 : 155). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Makassar. Yang berjumlah 82 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014 : 116). Dalam penelitian ini sampelnya adalah sebagian yang mewakili pegawai Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar . Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = 1 + \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Ket : apabila sampel yang dibutuhkan batas toleransi kesalahan 10% maka dapat dihitung sampel penelitian adalah sebagai berikut :

$$n = 1 + \frac{8}{1 + 8 (0,1)^2} \longrightarrow n = 45$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin hasilnya adalah 45 sampel.

## E. Sumber Data

Penelitian memerlukan data baik dekskriptif maupun kuantitatif untuk menguji hipotesis. Data tersebut merupakan fakta yang dikumpulkan dalam penelitian di Kantor Tata Usaha Negara Makassar terdiri dari dua jenis, yaitu :

### 1. Data Primer

Yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian, cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara Observasi, wawancara, dan kuesioner yang di berikan kepada Kantor Pegadilan Tata Usaha Negara Makassar.

## 2. Data Sekunder

Yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dan dari dokumen-dokumen yang ada.

## F. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Menurut Sugiyono (2014:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Adapun skala yang digunakan peneliti dalam instrumen ini adalah skala Likert. Skala Likert adalah nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Skala Likert secara umum menggunakan peringkat lima angka penilaian yaitu :

**Tabel 2.2**  
**Tabel skor pilihan jawaban responden.**

No	Pilihan	Skor
1	(SS)= sangatsetuju	5
2	(S)= setuju	4
3	(RR)= ragu-ragu	3
4	(TS)= tidaksetuju	2
5	(STS) sangattidaksetuju	1

## 2. Teknik Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono ( 2014 : 231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

## 3. Teknik Pengamatan / Observasi,

Sutrisno Hadi dalam Sugiyono ( 2014 : 145 ) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

## **G. Instrumen Penelitian**

Jenis alat yang digunakan untuk memperoleh data pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Makassar adalah dengan menggunakan angket atau kuisisioner yang bertujuan untuk memperoleh responden tentang yang mereka alami dan ketahui.

## H. Teknik Analisis

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini agar dapat memecahkan masalah dan membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dengan menggunakan teknik analisis sebagai berikut.

### 1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (x) yaitu kompensasi dan variabel terikat (y) yaitu kinerja pegawai.

Persamaan umum regresi linier sederhana antara lain.

Dimana :  $Y = a + bX$

Y = kinerja Pegawai

X = kompensasi

B = Koefisien regresi mengukur besarnya pengaruh x terhadap y

a = Konstanta

### 2. Uji T (Parsial)

Mengetahui secara individual dari variabel independen terhadap dependen.

### 3. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Variabel dikatakan reliable, jika nilai cronback alpha >0,60.

### 4. Uji validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner

### 5. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi. Menentukan besar kecilnya sumbangan atau pengaruh variabel bebas terhadap yang terikat.



## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

#### **A. Sejarah Singkat Perusahaan/Lembaga**

Terbentuknya PTUN Makassar (Dahulu Ujung Pandang) tidak dapat dilepaskan dari proses pembentukan Peratun di Indonesia, yang berawal dari lahirnya Undang-Undang No.5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang diundangkan tanggal 29 Desember 1986, namun peradilannya baru dibentuk dan beroperasi setelah lima tahun kemudian. Hal mana disebutkan dalam bab VII Pasal 145 beserta penjelasannya yang berbunyi sebagai berikut :

Lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara ini merupakan lingkungan peradilan yang baru, yang pembentukannya memerlukan perencanaan dan persiapan yang matang oleh Pemerintah mengenai prasarana dan sarana baik materil maupun personil. Oleh karena itu pembentukan pengadilan di lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara tidak dapat dilakukan sekaligus tetapi secara bertahap. Setelah Undang-Undang ini diundangkan, dipandang perlu pemerintah mengadakan persiapan seperlunya. Dan untuk mengakomodasikan hal tersebut maka penerapan Undang-Undang ini dilakukan secara bertahap dalam waktu selambat-lambatnya lima tahun sejak Undang-Undang ini diundangkan diatur dengan Peraturan Pemerintah”.

Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Makassar (Dahulu Ujung Pandang) dibentuk berdasarkan keputusan Presiden RI nomor 52 tahun 1990 Tanggal 30 Oktober 1990. Pengadilan TUN Makassar (Dahulu Ujung Pandang) merupakan salah satu dari 5 (Lima) Pengadilan tingkat pertama

yang pertama kali dirintis dalam lingkup Peradilan Tata Usaha Negara, yaitu antara lain Pengadilan TUN Jakarta, Pengadilan TUN Medan, Pengadilan TUN Palembang Dan Pengadilan TUN Surabaya.

Pengadilan TUN Makassar (Dahulu Ujung Pandang) secara resmi beroperasi pada Tanggal 14 Januari 1991 berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1991 tentang penerapan Undang Undang Nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Perlu pula diketahui bahwa penerbitan peraturan Pemerintah (PP) nomor 7 tahun 1991 tanggal 14 Januari 1991 tentang penerapan UU nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara tidak hanya merupakan landasan operasional Pengadilan TUN Makassar, tetapi juga merupakan landasan operasional ke-5 Pengadilan TUN yang dirintis untuk pertama kalinya sebagaimana tersebut di atas. Untuk menandai tonggak Sejarah tersebut maka tanggal 14 Januari dijadikan sebagai HUT peratun yang diperingati setiap tahun oleh jajaran peratun di seluruh Indonesia.

Pada awalnya Pengadilan TUN Makassar (Dahulu Ujung Pandang) beroperasi atau berkantor pada gedung yang sama dengan Pengadilan Tinggi TUN Makassar yang beralamat di Jl. Andi Pangerang Pettarani No. 45 Makassar. Dan baru pada tanggal 26 Desember 1992. Diresmikan gedung baru Pengadilan TUN Makassar oleh Menteri Kehakiman RI Bapak Ismail Saleh, SH., yang terletak di Jl. Raya Pendidikan No.1 Makassar.

Pada awalnya wilayah hukum (wilayah kerja) Pengadilan TUN Makassar meliputi 10 Provinsi, Yaitu:

1. Provinsi Bali
2. Provinsi Nusa Tenggara Barat
3. Provinsi Nusa Tenggara Timur
4. Provinsi Timor Timur
5. Provinsi Sulawesi Selatan
6. Provinsi Sulawesi Tengah
7. Provinsi Sulawesi Tenggara
8. Provinsi Sulawesi Utara
9. Provinsi Maluku
10. Provinsi Irian Jaya

Namun dari tahun ke tahun wilayah hukum (wilayah kerja) Pengadilan TUN Makassar menjadi berkurang dan sekarang hanya khusus Provinsi Sulawesi Selatan dan Provinsi Sulawesi Barat, hal ini terjadi karena pada setiap Provinsi telah dibentuk Pengadilan TUN.

## **B. Visi dan Misi Organisasi**

### 1. Visi

Terwujudnya Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar yang Agung

### 2. Misi

- a. Mewujudkan Peradilan yang sederhana, Biaya ringan, Transfaransi dan Modern.
- b. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Peradilan dalam rangka peningkatan Pelayanan pada masyarakat.
- c. Melaksanakan Pelaksanaan dan Pembinaan yang Efektif dan Efesien.

- d. Melaksanakan tertib Adminidrasi dan Manajemen Peradilan yang Efektif dan Efesien.
- e. Mengupayakan tersedianya sarana dan prasarana Peradilan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

### C. Struktur Organisasi dan Job Description

#### a. Struktur Organisasi



#### b. Job Description

- 1) Ketua mempunyai tugas :
  - a) mempelajari surat gugatan.
  - b) membuat penetapan dismissal atau pembacaan penetapan tersebut dalam rapat permusyawaratan.

- c) membuat penetapan penunjukkan majelis hakim dengan acara biasa / cepat / singkat / sederhana.
- d) membuat penetapan mengabulkan atau menolak permohonan kuasa insidensial.
- e) mendisposisi surat masuk.
- f) menandatangani rekap hadir.
- g) Menandatangani buku-buku jurnal dan register.
- h) Menandatangani laporan keadaan perkara.
- i) Menandatangani laporan bulanan dan laporan tahunan.
- j) Menandatangani LAKIP.
- k) Mengusulkan kenaikan pangkat.
- l) Membuat surat keputusan kenaikan gaji berkala.
- m) Menandatangani rekap daftar hadir.

2) Hakim mempunyai tugas :

- a) Menyusun dan menyelesaikan perkara.
- b) Menetapkan hari dan tanggal pemeriksaan persiapan.
- c) Melaksanakan pemeriksaan persiapan.
- d) Menetapkan / musyawarah persidangan terbuka untuk umum.
- e) Pemeriksaan BAP.
- f) Melaksanakan musyawarah putusan sela / putusan akhir.
- g) Memeriksa / menyusun / mengkonsep putusan sela.
- h) Minutasi / tanda tangan putusan sela / akhir.

3) Panitera mempunyai tugas :

- a) menandatangani panggilan sidang.
- b) menandatangani salinan perkara.

- c) menandatangani pendaftaran surat kuasa.
- d) mengarahkan surat yang telah di tanda tangani oleh ketua.
- e) Melakukan penelitian adminitrasi perkara
- f) Membantu hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya siding.
- g) Mengoreksi laporan bulanan, triwulan, dan tahunan.

4) Sekretaris mempunyai tugas :

- a) penyiapan bahan pelaksana urusan perencanaan program dan anggaran.
- b) pelaksanaan urusan kepegawaian.
- c) pelaksanaan urusan umum dan keuangan.
- d) pelaksanaan pengelolaan teknologi informasi dan statistik.
- e) memeriksa dan memaraf laporan bulanan.
- f) menandatangani SPPD pencari keadilan.
- g) Memeriksa dan memaraf DUK

5) Panmud Hukum mempunyai tugas:

- a) turut serta merumuskan kebijakan program kerja sub Panitera muda.
- b) membuat laporan bulanan.
- c) membuat kegiatan hakim, mencatat,meleges dan mengarsipkan surat kuasa.
- d) membuat laporan bulanan dari bagian hukum ke bagian umum, membuat laporan kuartal.
- e) membuat laporan tahunan, membuat statistik perkara.

- 6) Kasub Bag Kepegawaian mempunyai tugas :
  - a) Mengatur pembagian tugas (job distribution) dan uraian tugas (job discription) bagi staf Sub. Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana.
  - b) Membuat / koreksi dan membubuhkan paraf surat pernyataan masih menduduki jabatan.
  - c) Meneliti dokumen surat masuk dan surat keluar pada Sub. Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana.
- 7) Kasub Bag Perencanaan IT Pelaporan mempunyai tugas :
  - a) Peningkatan penyusunan Rencana Kerja Sub Bagian Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan.
  - b) Pengelolaan dan Pemeliharaan Jaringan.
  - c) Pengelolaan dan Pemeliharaan Website.
  - d) Pemeliharaan Hardware dan Software.
  - e) Pengumpulan dan pengolahan data.
- 8) Kasub Bag Umum dan Keuangan mempunyai tugas :
  - a) Menyelesaikan laporan tahunan barang inventaris.
  - b) Melakukan Laporan Semester I dan semester 2 barang inventaris.
  - c) Mengontrol pemeliharaan kendaraan/service setiap 2 bulan, Pelaksana pendataan Daftar Inventaris Barang (DIB) dan Daftar Barang Ruangan (DBR).
  - d) Mengelola/mencatat barang-barang ATK, ART dan obat-obatan ( persediaan ).

- e) Membuat/mengetik laporan mutasi barang semester I dan semester II.
  - f) Membuat nomor kode dan menempel setiap barang inventaris.
- 9) Panmud Perkara mempunyai tugas :
- a) Pelaksanaan pemeriksaan penelaahan berkas perkara gugatan.
  - b) Pelaksanaan registrasi.
  - c) Pelaksanaan penelitian administrasi gugatan.
  - d) Pelaksanaan penerimaan kembali berkas perkara yang sudah diputus dan diminutasi.



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Makassar. Adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 45 pegawai . Kemudian cara pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Dimana sampel ditentukan dengan mengambil sebagian dari jumlah populasi yang ada

Dapat disajikan deskripsi responden penelitian dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan golongan/jabatan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Karakteristik Responden menurut jenis kelamin

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, seringkali jenis kelamin menjadi salah satu hambatan karena adanya perbedaan perspektif antara pria dan wanita Sbb:

Tabel 2.3  
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase(%)
1.	Laki- laki	34	75,6
2.	Perempuan	11	24,4
	Total	45	100

Sumber: hasil olahan data primer, 2018

Semua tabel 2.3 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah pria dengan jumlah responden sebanyak 34 orang (75,6%) dan wanita sebanyak 11 orang (24,4%).

## 2. Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 21-25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun, dan usia diatas 45 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 2.4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

No	Kategori	Jumlah Responden Usia	Presentase (%)
1.	21-25	1	2,2
2.	26-30	8	17,8
3.	31-35	14	31,1
4.	36-40	16	35,6
5.	> 45	6	13,3
	Total	45	100

Sumber : Hasil olahan data primer,2018

Tabel 2.4 diatas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 36-40 tahun yakni sebanyak 16 orang (35,6%), kemudian disusul responden yang berusia 31-35 tahun dengan jumlah responden 14 orang (31,1%)..

### 3. Karakteristik Responden Menurut jenis Pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir pegawai dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni, SMA, S1, S2 dan S3. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.5  
Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

No	Kategori	Jumlah Responden Usia	Presentase (%)
1.	SMA	5	11,1
2.	S1	28	62,2
3.	S2	11	24,4
4.	S3	1	2,2
	Total	45	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 2.5 diatas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 28 (62,2%).

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seorang responden terhadap kantor tempatnya bekerja, untuk lebih jelasnya akan disajikan responden berdasarkan lamanya bekerja yang dapat dilihat pada melalui tabel dibawah ini :

Tabel 2.6  
 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

No	Kategori	Jumlah Responden Usia	Presentase (%)
1.	1-5 Tahun	18	40,0
2.	6-10 Tahun	25	55,6
3.	> 10 Tahun	2	4,4
	Total	40	100

Sumber : hasil olahan data primer, 2018

Dari data diatas, terlihat bahwa masa kerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 6 – 10 tahun yakni sebanyak 25 orang atau (55,6).

## B. Deskripsi Variabel

### 1. Deskripsi variabel Stress Kerja

Pentingnya pegawai dalam penanganan setiap pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas pada suatu organisasi, maka salah satu faktor yang berpengaruh adalah stress kerja. Adapun persepsi jawaban responden mengenai Stress Kerja dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2.7

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Stress kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban Responden									
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%
1.	Saya terhindar dari stress kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya adil dan wajar	12	26,7	28	62,2	5	11,1	0	0	0	0
2.	Saya terhindar dari stress kerja karena	8	17,8	33	73,3	3	6,7	1	2,2	0	0

	sikap pimpinan saya yang adil dan wajar										
3.	Saya terhindar dari stress kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar	13	28,9	28	62,2	4	8,9	0	0	0	0
4.	Saya terhindar dari stress kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya	16	35,6	20	44,4	6	13,3	2	4,4	1	2,2
5.	Saya terhindar dari stress kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya	6	13,3	24	53,3	12	26,7	3	6,7	0	0
6.	Saya terhindar dari stress kerja karena balas jasa yang saya terima terasa adil	7	15,6	32	71,1	6	13,3	0	0	0	0
7.	Saya tidak stress ditempat kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya	10	22,2	25	55,6	9	20,0	1	2,2	0	0

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tanggapan responden mengenai stress kerja yang diberikan maka dari 45 orang responden yang diteliti, pertanyaan Saya terhindar dari stress kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya adil dan wajar jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 27 orang (62,2%), Saya terhindar dari stress kerja karena sikap pimpinan saya yang adil dan wajar jawaban terbanyak responden adalah setuju dengan jumlah responden sebanyak 33 orang (73,3%), Saya terhindar dari stress kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju

dengan jumlah responden sebanyak 28 orang (62,2%), Saya terhindar dari stress kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya maka rata-rata responden memberikan setuju dengan jumlah responden sebanyak 20 orang (44,4%), Saya terhindar dari stress kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 24 orang (53,3 %), Saya terhindar dari stress kerja karena balas jasa yang saya terima terasa adil jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 32 orang (71,1%) sedangkan Saya tidak stress ditempat kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 25 orang (55,6).

## 2. Deskripsi kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itulah dalam menunjang pencapaian kinerja, maka perlu ditunjang oleh adanya upaya setiap perusahaan dengan memperhatikan jaminan stress setiap pegawai tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan persepsi atau jawaban responden mengenai kinerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut in :

Tabel 2.8

No	Pertanyaan	Jawaban Responden							
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%
1.	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan target	13	28,9	29	64,4	3	6,7	0	0
2.	Saya menyelesaikan tugas karena saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap kantor.	6	13,3	33	73,3	6	13,3	0	0
3.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya.	8	17,8	28	62,2	7	15,6	2	4,4
4.	Saya dapat bekerjasama dengan sesama karyawan dan atasan	9	20,0	25	55,6	8	17,8	3	6,7
5.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan	8	17,8	28	62,2	8	17,8	1	2,2
6.	Promosi jabatan memacu kinerja saya untuk memberikan yang terbaik pada kantor	11	24,4	26	62,2	6	13,3	0	0

Sumber: Data diolah 2018

Deskripsi jawaban responden mengenai kinerja pegawai, dengan pernyataan bahwa Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan target maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni 29 orang (64,4%), saya menyelesaikan tugas karena saya memiliki tanggung jawab terhadap kantor, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 33 orang atau 73,3 %, saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju sebesar 28 orang atau 62,2 %, saya dapat bekerja sama dengan semua pegawai dan atasan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 25 orang atau 55,6 %, saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal ditentukan sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni

sebanyak 28 orang atau 62,2 %,promosi jabatan memacu kinerja saya untuk memberikan yang terbik pada kantor, sebagian besar responden menjawab netral yakni sebanyak 28 orang atau 62,2%.

### C. Teknik Analisis

#### 1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil regresi sederhana guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Analisis yang dipakai menggunakan regresi linier sederhana dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X = Stres Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel



Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,182	1,441		1,514	,137
	TOTAL stress kerja	,777	,051	,919	15,321	,000

a. Dependent Variable: TOTALL kinerja pegawai

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi sederhana pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Konstanta regresi: 2,182

Konstanta variabel stress kerja (X): 0,777

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = 2,182 + 0,777X$$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut:

Jika Nilai konstanta 2,182, artinya kinerja pegawai pada kantor pengadilan tata usaha negara makassar 2,182 satuan, dengan ini dalam keadaan konstan / tetap. Nilai koefisien regresi stress kerja (X) 0,777, artinya stress kerja meningkat maka pengaruhnya terhadap kinerja pegawai meningkat sebesar 0,777.

## 2. Uji T

Uji T secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu Stress Kerja terhadap

variabel dependen kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar Berdasarkan regresi linear sederhana pada tabel uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t hitung dan t tabel dapat disimpulkan bahwa apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka variabel independen (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel X yang dimaksud tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y

$$T \text{ tabel} = t (a/2; n - k - 1)$$

$$= t (0,05/2 ; 45 - 1 - 1) = 2,017$$

Tabel 2.9

Hasil Uji T

Variabel Dependen	t hitung	Sig	t tabel
Stress Kerja	15,321	0,000	2,017

Nilai t hitung untuk variabel stress kerja (X1) sebesar 15,321 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,017 maka  $t \text{ hitung} 15,321 > t \text{ tabel} 2,017$  dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya berpengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menggunakan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan Reliabilitas diukur dengan *cronbach's* Alpha. Menurut Ghazali (2009) instrument

penelitian dikatakan reliable jika *cronbach's* Alpha > 0,60. Reliabilitas suatu variabel dikatakan reliable jika memiliki nilai *cronbach's* Alpha .0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.10  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rstandar	Keterangan
Stress Kerja (X)	0,824	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,820	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2018

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel stress kerja memiliki nilai *cronbach's* Alpha 0,824 dan kinerja pegawai memiliki nilai *cronbach's* Alpha 0,820 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari diatas dinyatakan reliabel yang berarti kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur

#### 4. Uji validitas

digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidak suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrument yang digunakan bisa dikatakan valid ( sugiyono, 2014 : 126 ). Untuk itu kuesioner bisa dikatakan apabila indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,30. Dengan demikian maka dapat disajikan hasil ujian validitas atas stress kerja dan kinerja pegawai dengan menggunakan spss versi 22 yang dapat pada tabel sebagai berikut : hasil uji validitas atas stress kerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 2.11  
Hasil Uji Validitas atas Stress Kerja

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X.1	0,665	0,287	Valid
X.2	0,654	0,287	Valid
X.3	0,630	0,287	Valid
X.4	0,733	0,287	Valid
X.5	0,808	0,287	Valid
X.6	0,629	0,287	Valid
X.7	0,784	0,287	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 2.9 yakni uji validitas atas Stress Kerja , maka dari 7 item pernyataan yang diuji ternyata semua item pertanyaan sudah sah (Valid) , sebab keTujuh item pernyataan memiliki korelasi yang sudah diatas dari 0,287.

Kemudian uji validitas terhadap kinerja pegawai sebagai berikut

Tabel 2.12  
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Y.1	0,724	0,287	Valid
Y.2	0,686	0,287	Valid
Y.3	0,734	0,287	Valid
Y.4	0,788	0,287	Valid
Y.5	0,772	0,287	Valid
Y.6	0,670	0,287	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas atas kinerja pegawai dengan 6 item pernyataan yang diajukan, maka terlihat bahwa keenam item pernyataan tersebut sudah valid atau sah karena *total correlation* diatas dari 0,287.

### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted Rsquare* sebagaimana dapat dilihat pada tabel

Tabel 2.13  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 <sup>a</sup>	,845	,842	1,13604

a. Predictors: (Constant), TOTAL stress kerja

Berdasarkan tabel 2.13 diketahui nilai R Square sebesar 0,845, hal mengandung arti bahwa variabel X secara simultan terhadap variabel Y lah sebesar 84,5%.

### D. Analisis dan Interpretasi

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi stress kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan

hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut.

a. Pengaruh stress kerja (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 15,321 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel stress kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar

b. Pengaruh stress kerja (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan telah membuktikan terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 234,739 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh secara positif dan simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel stress kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara Stress kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,777 dan t hitung sebesar 15,321 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.
2. Nilai t hitung untuk variabel stress kerja sebesar 15,321 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,017 maka t hitung  $15,321 > t \text{ tabel } 2,017$  dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya berpengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai.

#### B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk mengurangi stress kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar

Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang. Bagi pegawai hendaknya mengurangi beban kerja, serta selalu mengembangkan kerjasama demi tercapainya kelancaran kerja dan perkembangan individu, kelompok, dan organisasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H John & Joice E, A. Russel, 1993. Human Resorce Management, Mc. Graw-Hill, Inc.
- Edi Sustrisno (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak.
- Gibson, Ivancevich, 1987. Organisasi : Perilaku Struktur Proses. Di terjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Ghozali Imam (2009), Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : UNDIP
- Hermita (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.
- Husein Umar (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, (1997). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF
- Iswayu, Hartati. 2005. Pengaruh bKesesuaian Kompetisi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang, Eksekutif, Jurnal Bisnis Manajemen, vol II, No. 1.
- Malayu, S.P.Hasibuan,2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan ke Delapan, Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, terjemahan Oleh Jimmy Sedeli & Bayu Prawira Hie. 2002. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT.Remaja Rosolakarya Offiset.
- Margiati, 1999. Stres Kerja : : Latar Belakang Penyebab dan Artenatif Pemecahan. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, 3 : 78-80. Surabaya : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Munandar Ashar Sunyoto, 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : Universitas Indonesia.

Prawirosentono. S (1999), Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE, Yogyakarta

Raharjo, Dwi Sihono, (2005). Kinerja Karyawan Survei di Bank Negara Indonesia dan Bank Sentral Asia, Jurnal Manajemen, Th IX/01/Feb/2005.

Sasono (2004), Mengelola Stres Kerja, Jurnal Fokus Ekonomi Vol 3 No.2.

Sugiyono. (2014). Metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta cv.

Swasto Bambang (1996), Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan. Universitas Brawijaya, Malang.

Tri Wartono (2017) . Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby).

Universitas Muhammadiyah Makassar,2018. Pedoman Penulisan Skripsi Makassar.

Wisnu Bimantoro (2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tonga Tiur Putra.

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

# KUESIONER PENELITIAN

## A. Pendahuluan

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Saya Herdianti Husein, mahasiswi program studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar”, dengan melakukan penelitian pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara

Saya memohon kepada Anda untuk menjawab pernyataan-pernyataan berikut dengan memilih salah satu pilihan yang disediakan. Jawaban Anda tidak akan dinilai benar atau salah. Karena itu, Anda diharapkan menjawab dengan sungguh-sungguh dan jujur. Atas jawaban yang Anda berikan saya haturkan terima kasih.

## B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah baik-baik setiap pertanyaan/pernyataan yang disertai pilihan jawaban yang tersedia.
2. Pilihlah pilihan jawaban yang menurut anda sesuai dengan pikiran dan pengalaman Anda, kemudian lingkarilah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat di tempat yang telah disediakan disebelah kanan.
3. Jangan terpengaruh oleh jawaban atau pendapat teman Anda, karena kuesioner ini bersifat rahasia pribadi.

4. Jawaban Anda kami jamin kerahasiaannya.

**C. Identitas responden**

Mohon dijawab dengan memberikan tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang memang menggambarkan profil Saudara/i responden.

a. Nama Responden : ..... (Boleh dirahasiakan)

b. Usiaandasaatini :  21 -25 Tahun  
 26 - 30 Tahun  
 31 - 35 Tahun  
 36 - 40 Tahun  
 Di atas 45 Tahun

c. Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan

d. Pendidikan Terakhir :  SMA  
 S1  
 S2  
 S3

e. Jabatan : .....

f. Lama bekerja :  < 1 tahun  1-5 tahun  
 6 - 10 tahun  > 10 tahun

#### D. Pertanyaan

Lingkirlah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

<b>Stres Kerja</b> <b>1. Sangat Tidak Setuju (STS) 2. Tidak Setuju (TS) 3. Ragu-ragu (RR)</b> <b>4. Setuju (S) 5. Sangat Setuju (SS)</b>						
<b>Pertanyaan</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>RR</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Saya terhindar dari stress kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya adil dan wajar	1	2	3	4	5
2.	Saya terhindar dari stress kerja karena sikap pimpinan saya yang adil dan wajar	1	2	3	4	5
3.	Saya terhindar dari stress kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar	1	2	3	4	5
4.	Saya terhindar dari stress kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
5.	Saya terhindar dari stress kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya	1	2	3	4	5
6.	Saya terhindar dari stress kerja karena balas jasa yang saya terima terasa adil	1	2	3	4	5
7.	Saya tidak stress ditempat kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya	1	2	3	4	5

<b>Kinerja Pegawai</b>						
<b>1. Sangat Tidak Setuju (STS) 2. Tidak Setuju (TS) 3. Ragu-ragu (RR) 4. Setuju (S) 5. Sangat Setuju (SS)</b>						
<b>Pernyataan</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>RR</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan target	1	2	3	4	5
2.	Saya menyelesaikan tugas karena saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap kantor.	1	2	3	4	5
3.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya.	1	2	3	4	5
4.	Saya dapat bekerjasama dengan sesama karyawan dan atasan	1	2	3	4	5
5.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan	1	2	3	4	5
6.	Promosi jabatan memacu kinerja saya untuk memberikan yang terbaik pada kantor	1	2	3	4	5

Data Mentah

No	Stress Kerja							TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	
1	5	4	4	5	4	4	4	30
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	5	5	4	4	4	4	4	30
4	4	3	4	3	2	3	3	22
5	4	5	5	5	4	4	5	32
6	5	5	5	5	5	4	4	33
7	3	3	3	4	2	3	3	21
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	5	4	4	4	4	5	4	30
10	5	4	4	4	5	5	5	32
11	3	2	4	3	3	4	3	22
12	4	4	4	5	4	4	4	29
13	4	4	5	4	3	4	5	29
14	5	4	5	5	4	5	5	33
15	4	4	5	4	3	5	5	30
16	4	4	4	5	5	5	4	31
17	4	4	5	4	4	5	4	30
18	4	5	5	5	4	4	4	31
19	5	4	4	4	4	4	4	29
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	3	4	4	4	4	3	4	26
22	3	4	4	4	3	3	4	25
23	4	4	3	2	4	4	4	25
24	3	4	4	1	2	3	3	20
25	4	3	4	3	3	4	4	25
26	5	4	4	4	4	4	4	29
27	4	5	5	5	5	4	4	32
28	5	4	5	4	4	4	4	30
29	5	5	5	4	4	4	5	32
30	4	4	4	4	4	5	4	29
31	5	5	5	4	4	4	5	32
32	5	5	5	4	4	4	4	31
33	4	4	4	5	5	4	5	31
34	4	4	4	3	3	4	3	25
35	4	4	4	5	3	4	4	28
36	4	4	4	5	4	4	4	29
37	4	4	4	5	3	4	3	27
38	4	4	4	5	3	4	3	27
39	4	4	3	3	3	4	3	24
40	4	4	5	5	4	4	5	31



41	4	4	4	3	3	4	3	25
42	4	4	4	2	3	3	2	22
43	4	4	3	4	4	4	4	27
44	4	4	4	5	5	4	5	31
45	4	4	4	5	4	4	4	29

NO	KINERJA PEGAWAI						
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
1	5	4	4	5	4	4	26
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	5	25
4	3	3	4	4	3	3	20
5	4	4	4	5	5	5	27
6	5	5	5	4	4	5	28
7	4	3	3	2	2	3	17
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	4	5	4	5	28
10	5	4	4	4	5	5	27
11	3	3	4	2	3	4	19
12	4	4	4	3	4	5	24
13	5	4	4	4	4	5	26
14	5	4	4	4	5	5	27
15	4	4	3	3	4	4	22
16	4	4	5	5	5	4	27
17	4	4	5	5	5	4	27
18	5	5	4	4	5	4	27
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	3	4	3	4	22
22	4	4	3	4	4	4	23
23	4	3	4	3	4	4	22
24	4	3	2	3	3	4	19
25	5	4	4	4	3	3	23
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	5	5	26
28	5	5	4	4	4	4	26
29	5	5	4	4	4	5	27
30	4	4	4	4	4	4	24
31	5	5	5	5	4	4	28
32	5	4	5	4	5	5	28
33	5	4	5	5	4	4	27
34	4	3	4	4	4	3	22
35	4	4	4	4	4	4	24

36	4	4	4	4	3	4	23
37	4	4	3	3	4	4	22
38	4	4	4	3	4	4	23
39	4	4	4	4	3	3	22
40	4	4	4	5	4	4	25
41	4	4	3	3	4	4	22
42	3	4	2	2	3	3	17
43	4	4	3	3	4	4	22
44	4	4	5	5	4	4	26
45	4	4	5	4	4	4	25

### Frequency Table

#### Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	34	75,6	75,6	75,6
	Wanita	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 Tahun	1	2,2	2,2	2,2
	26-30 Tahun	8	17,8	17,8	20,0
	31-35 Tahun	14	31,1	31,1	51,1
	36-40 Tahun	16	35,6	35,6	86,7
	> 45 Tahun	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

#### Lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	18	40,0	40,0	40,0
	6-10 Tahun	25	55,6	55,6	95,6
	> 10 Tahun	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**pendidikan terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	11,1	11,1	11,1
	S1	28	62,2	62,2	73,3
	S2	11	24,4	24,4	97,8
	S3	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**STRESS KERJA (X)**

**X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	11,1	11,1	11,1
	S	28	62,2	62,2	73,3
	SS	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,2	2,2	2,2
	RR	3	6,7	6,7	8,9
	S	33	73,3	73,3	82,2
	SS	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	8,9	8,9	8,9
	S	28	62,2	62,2	71,1
	SS	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,2	2,2	2,2
	TS	2	4,4	4,4	6,7
	RR	6	13,3	13,3	20,0
	S	20	44,4	44,4	64,4
	SS	16	35,6	35,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,7	6,7	6,7
	RR	12	26,7	26,7	33,3
	S	24	53,3	53,3	86,7
	SS	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	13,3	13,3	13,3
	S	32	71,1	71,1	84,4
	SS	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**X7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,2	2,2	2,2
	RR	9	20,0	20,0	22,2
	S	25	55,6	55,6	77,8
	SS	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Kinerja Pegawai (Y)****Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	6,7	6,7	6,7
	S	29	64,4	64,4	71,1
	SS	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	13,3	13,3	13,3
	S	33	73,3	73,3	86,7
	SS	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,4	4,4	4,4
	RR	7	15,6	15,6	20,0
	S	28	62,2	62,2	82,2
	SS	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,7	6,7	6,7
	RR	8	17,8	17,8	24,4
	S	25	55,6	55,6	80,0
	SS	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,2	2,2	2,2
	RR	8	17,8	17,8	20,0
	S	28	62,2	62,2	82,2
	SS	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

#### Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	13,3	13,3	13,3
	S	28	62,2	62,2	75,6
	SS	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

### Analisis Regresi Sederhana

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL stress kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: TOTAL kinerja pegawai

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 <sup>a</sup>	,845	,842	1,13604

a. Predictors: (Constant), TOTAL stress kerja

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302,950	1	302,950	234,739	,000 <sup>b</sup>
	Residual	55,495	43	1,291		
	Total	358,444	44			

a. Dependent Variable: TOTAL kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), TOTAL stress kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,182	1,441		1,514	,137
	TOTAL stress kerja	,777	,051	,919	15,321	,000

a. Dependent Variable: TOTALL kinerja pegawai

**CORELATIONS**

**Correlations**

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	TOTALX
X1 Pearson Correlation	1	,491**	,360*	,263	,478**	,476**	,374*	,665**
Sig. (2-tailed)		,001	,015	,081	,001	,001	,011	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45
X2 Pearson Correlation	,491**	1	,493**	,325*	,492**	,140	,383**	,654**
Sig. (2-tailed)	,001		,001	,029	,001	,361	,009	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45
X3 Pearson Correlation	,360*	,493**	1	,346*	,268	,271	,492**	,630**
Sig. (2-tailed)	,015	,001		,020	,076	,072	,001	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45
X4 Pearson Correlation	,263	,325*	,346*	1	,552**	,354*	,505**	,733**
Sig. (2-tailed)	,081	,029	,020		,000	,017	,000	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45
X5 Pearson Correlation	,478**	,492**	,268	,552**	1	,497**	,594**	,808**
Sig. (2-tailed)	,001	,001	,076	,000		,001	,000	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45
X6 Pearson Correlation	,476**	,140	,271	,354*	,497**	1	,465**	,629**
Sig. (2-tailed)	,001	,361	,072	,017	,001		,001	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45
X7 Pearson Correlation	,374*	,383**	,492**	,505**	,594**	,465**	1	,784**
Sig. (2-tailed)	,011	,009	,001	,000	,000	,001		,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45
TO Pearson Correlation	,665**	,654**	,630**	,733**	,808**	,629**	,784**	1
TA Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
LX N	45	45	45	45	45	45	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	,622**	,376*	,460**	,389**	,458**	,724**
	Sig. (2-tailed)		,000	,011	,001	,008	,002	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	,622**	1	,302*	,433**	,388**	,427**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,000		,044	,003	,008	,003	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	,376*	,302*	1	,654**	,463**	,275	,734**
	Sig. (2-tailed)	,011	,044		,000	,001	,067	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	,460**	,433**	,654**	1	,495**	,257	,788**
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,000		,001	,088	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson Correlation	,389**	,388**	,463**	,495**	1	,620**	,772**
	Sig. (2-tailed)	,008	,008	,001	,001		,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y6	Pearson Correlation	,458**	,427**	,275	,257	,620**	1	,670**
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,067	,088	,000		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
TOTALLY	Pearson Correlation	,724**	,686**	,734**	,788**	,772**	,670**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

### Scale: Variabel Stress kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,824	7

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	24,0667	9,064	,547	,804
X2	24,1556	9,180	,537	,806
X3	24,0222	9,249	,506	,810
X4	24,1556	7,634	,557	,812
X5	24,4889	7,756	,699	,776
X6	24,2000	9,391	,516	,809
X7	24,2444	8,098	,677	,781

## Kinerja Pegawai

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,820	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	19,8889	6,146	,608	,790
Y2	20,1111	6,374	,569	,798
Y3	20,1778	5,649	,578	,795
Y4	20,2222	5,177	,635	,784
Y5	20,1556	5,634	,645	,779
Y6	20,0000	6,182	,523	,805

**HASIL UJI VALIDITAS****Variabel X**

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X.1	0,637	0,287	Valid
X.2	0,739	0,287	Valid
X.3	0,800	0,287	Valid
X.4	0,776	0,287	Valid
X.5	0,713	0,287	Valid

**HASIL UJI VALIDITAS****Variabel Y**

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Y.1	0,781	0,287	Valid
Y.2	0,802	0,287	Valid
Y.3	0,743	0,287	Valid
Y.4	0,716	0,287	Valid
Y.5	0,666	0,287	Valid
Y.6	0,630	0,287	Valid

## BIOGRAFI PENULIS



Penulis Skripsi ini berjudul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar" adalah **Herdianti Husain**, ia lahir di Tarobok 20 Januari 1996. Ia anak pertama dari lima bersaudara dari pasangan Suami Istri Bapak Muh. Husain dan Ibu Herlina.

Menyelesaikan pendidikan Tahun 2007 DI SD Negeri 033 Awo-Awo Kecamatan Tarobok Kelurahan Baebunta Kabupaten Luwu-Utara Sulawesi-Selatan, dan menyelesaikan pendidikan di Pesantren MTS DDI Masamba pada Tahun 2010, dan menyelesaikan pendidikan Madrasah Aliyah (MA) di Pesantren DDI Masamba pada Tahun 2013, Kemudian di Tahun 2014 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen melalui seleksi penerimaan Mahasiswa baru sampai dengan penulisan skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai Mahasiswa program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.