

## PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN PROVINSI JAWA BARAT

### EFFECT OF WORK STRESS ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN PROVINSI JAWA BARAT

Cahyo Bimo Satoto<sup>1</sup>, Hani Gita Ayuningtyas S.Psi., M.M<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>2</sup>Universitas Telkom

<sup>1</sup>[cahyobimo@gmail.com](mailto:cahyobimo@gmail.com),

<sup>2</sup>[hanigita@gmail.com](mailto:hanigita@gmail.com)

#### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat stres kerja dan kinerja yang dialami oleh pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Provinsi Jawa Barat dan pengaruhnya dengan menggunakan metode studi deskriptif yaitu dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 orang pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini, yaitu stres kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara, observasi dan kuesioner yang terdiri dari kuesioner data demografi, kuesioner stres kerja dan kuesioner kinerja. Sedangkan teknik analisis data yang dipergunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear sederhana, koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji F. Koefisien determinasinya ( $R^2$ ) sebesar 0,422 dapat dikatakan bahwa 42,2% variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat, sedangkan sisanya sebesar 57,8 disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dimana hasil regresi variabel stres kerja diperoleh nilai sebesar 0,469 dengan nilai signifikansi 0,000 yang menunjukkan variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 46,661 dengan nilai F tabel sebesar 3,990, dapat diambil kesimpulan variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa jika stres kerja dikelola dengan baik maka kinerja akan meningkat sejalan dengan peningkatan stres kerja.

Kata kunci: stres kerja dan kinerja

#### Abstract

The purpose of this study is to determine the level of work stress and performance of Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat employees and its influence by using the method of descriptive study. This research was conducted at the Office of Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat. Sample collection techniques in this study using purposive sampling technique which amounts 66 respondents. The independent variable of this research that the stress of work, while the dependent variable is the performance of employees. Analysis of the data used include validity, reliability, classic assumption test, simple linear regression analysis, the coefficient of determination ( $R^2$ ), and the F test. Coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0,422 can be said that 42,2% of work stress variables effect on the performance of employees at Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat, while the remaining 57,8% were caused by the influence of other variables that is not covered in this study. Where the results of work stress variable regression obtained a value of 0.469 with 0.000 significance value that indicates work stress variable has a positive significant influence on employee performance. Result of the calculation, the value of F arithmetic of 46.661 with a value of F table of 3.990, it can be conclude work stress variables have a significant influence on the performance of employees at Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat. Based on these research known, work stress that manage well the performance of employees will raise in line with the increase in work stress.

Keywords: work stress and the performance

## 1. Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang

Kunci keberhasilan perusahaan didasarkan pada sumber daya yang dimiliki, dan diantaranya adalah sumber daya manusia. Apalagi dalam era globalisasi ekonomi saat ini menuntut persaingan yang kompetitif bagi setiap perusahaan untuk selalu melakukan inovasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan keuntungan dari usahanya dan selalu berupaya untuk menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup usaha serta meningkatkan dan mengembangkan usahanya. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam perusahaan yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan, sehingga perusahaan pun dapat mencapai tujuannya.

Setiap Instansi pasti menginginkan pegawainya mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja pegawai haruslah dijadikan indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang baik akan memberikan iklim yang baik bagi keberlangsungan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika penilaian kinerja sangat diperhatikan maka akan menjadi fokus bagi pegawai serta untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan yang bisa dicapai dalam bekerja. Penilaian kinerja sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, perekrutan, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi atau demosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumberdaya manusia secara efektif. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya. Berkaitan dengan hal tersebut usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan tingkat stres kerja pegawai.

Menurut Siagian (2009:300) Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Secara teori stres dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja, namun stres yang berlebihan akan menimbulkan kecemasan yang pada akhirnya dapat menurunkan prestasi kerja pegawai. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja pegawai cenderung naik, karena stres membantu pegawai untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum ditemukan adanya beberapa indikasi permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja. Gejala-gejala stres yang umum terjadi di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat sesuai dengan teori yang diungkapkan Robbins dan Judge (2011: 375) yaitu gejala psikologis yang ditimbulkan adalah kejenuhan dengan tugas yang ada, dikarenakan pekerjaan yang monoton atau kurang bervariasi, seperti menyusun rencana kegiatan, mengelola administrasi kepegawaian dan menyusun program kerja serta menghadiri rapat yang secara tiba-tiba di luar jam kerja. Kejenuhan tersebut bisa terlihat dari tingkah laku pegawai yang tidak semangat dalam bekerja dan kebanyakan mengeluh sehingga tingkat kreatifitas pegawai mengalami penurunan. Gejala fisik seperti sakit kepala serta gejala perilaku yang ditimbulkan akibat stres kerja adalah produktivitas rendah, kemangkiran atau absensi. Gejala perilaku ini terlihat dari pegawai yang terkadang tidak menjalankan tugasnya dengan baik misalnya terlambat datang ke kantor atau tidak masuk kantor, meninggalkan jam kerja. Menurut Handoko (2011:200) penyebab stres ada dua, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab - penyebab stres *on-the-job* antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan pegawai, serta berbagai bentuk perubahan. Sedangkan penyebab stres *off-the-job* antara lain kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik dan masalah-masalah perkawinan. Berdasarkan data wawancara yang penulis dapatkan dari 10 orang pegawai DISPARBUD JABAR pada tanggal 9 Agustus 2016, mengenai beban kerja yang berlebihan selama kurun waktu

1 bulan diketahui sebanyak 7 pegawai mendapatkan tugas di luar jam kerja yang berjumlah 6-10 pekerjaan, sedangkan 3 pegawai lainnya mendapatkan tugas di luar jam kerja sebanyak 1-5 pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2011:371) terdapat tiga faktor penyebab stres, yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan. Faktor dari organisasi yang berpengaruh besar dalam timbulnya stres kerja pegawai DISPARBUD. Faktor tersebut yaitu beban kerja yang berlebihan seperti adanya tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan secara mendadak di luar jam kerja pegawai, adanya desakan waktu yang membuat pegawai tertekan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Selanjutnya, faktor dari individu pegawai, yaitu kekuatiran finansial yang dirasakan oleh pegawai dikarenakan ketidakpastian ekonomi seperti pegawai terkesan memaksakan pemenuhan

kebutuhan hidupnya disesuaikan dengan gaji yang diterimanya. Sebagai pegawai negeri sipil, pegawai DISPARBUD tidak diperbolehkan untuk memiliki usaha sampingan apabila kurang terpenuhinya kebutuhan sehari-hari. Sedangkan faktor stres dari lingkungan yang dirasakan pegawai, yaitu kondisi ekonomi yang berkembang diluar lingkungan kerja pegawai memaksa pegawai melakukan penyesuaian kebutuhan hidupnya dengan pendapatan yang didapat meskipun harus mengurangi proporsi kebutuhan pokok atau keinginannya di masa depan seperti liburan atau investasi masa tua.

Penelitian yang dilakukan Anisah Nurmalasari (2015:102) menyimpulkan bahwa kinerja secara signifikan dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Penelitian tersebut dilakukan pada kantor Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator ketegangan kerja, kebosanan kerja, kegelisahan kerja dan cepat marah dalam variabel stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Seperti yang dikatakan Handoko (2001:201) bahwa stres kerja mempunyai hubungan erat dengan kinerja karena sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu pegawai untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Kinerja pegawai menentukan kinerja perusahaan. Dari beberapa fenomena yang terjadi pada DISPARBUD Provinsi Jawa Barat hal yang berpengaruh bagi pegawai sehingga mengalami stres adalah beban kerja, waktu kerja dan kekuatiran finansial. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat sangat membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan perusahaan akan tercapai.

## 1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana stres kerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat?

## 1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui stres kerja pada pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.

## 2. Dasar Teori dan Metodologi

### 2.1 Stres Kerja

Stres kerja menurut Robbins dan Judge (2011:368) adalah *“a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resource related to what individual desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important”*. Pengertian tersebut menjelaskan bahwa stres tidak selamanya berpengaruh negatif, meskipun biasanya dipandang berpengaruh buruk terhadap menurunnya kinerja pegawai. Stres sering dikaitkan dengan dua hal yaitu tuntutan dan sumber daya. Tuntutan disini memiliki arti tanggung jawab, tekanan, kewajiban dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi oleh para pegawai di tempat kerja. Sumber daya adalah hal-hal ataupun material yang berada dalam kendali pegawai yang dapat digunakan pegawai untuk memenuhi tuntutannya tersebut. Ketika sumber daya tidak mampu memenuhi tuntutan yang diminta maka timbullah stres kerja, namun ketika hal tersebut akan menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan pegawai, stres kerja akan menjadi nilai positif bagi kinerja pegawai. Sebagian stres bisa positif, dan sebagian lagi bisa negatif.

Menurut Robbins dan Judge (2011:371) terdapat tiga faktor penyebab stres, yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan. Faktor individu mencakup kehidupan pribadi pegawai, yang terdiri dari masalah keluarga, masalah ekonomi, dan karakteristik kepribadia. Faktor organisasi dikelompokkan menjadi 3 tuntutan, yaitu tugas, peran, dan pribadi. Faktor lingkungan meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi. Stres dapat dilihat dalam berbagai gejala perilaku yang ditunjukkan individu, individu yang mengalami stres berat mungkin mengalami tekanan darah tinggi, mudah jengkel, sulit dalam menentukan pilihan dan mengambil keputusan, kehilangan selera makan, rentan terhadap kecelakaan kerja dan lain-lain. Adanya gejala

stres kerja menurut Robbins dan Judge (2011:375) dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum yaitu *Physiological Symptoms* (gejala fisiologi), *Psychological Symptoms* (gejala psikologi) dan *Behavioral Symptoms* (gejala perilaku).

## 2.2 Kinerja

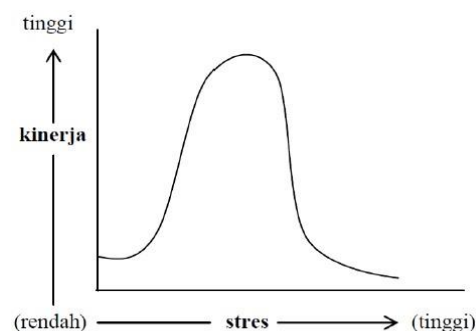
Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja pegawai haruslah dijadikan indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang baik akan memberikan iklim yang baik bagi keberlangsungan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moehariono (2012:85) kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui. Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pegawainya dan penting bagi setiap pegawai. Hal ini dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana perkembangan kualitas kerja yang telah dicapai pegawai yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Robbins (2006:260) menyebutkan 6 kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

## 2.3 Pengaruh Stres Kerja dengan Kinerja

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



Gambar 2.1 Grafik Pengaruh Stres dan Kinerja  
Sumber: Robbins & Judge (2011:378)

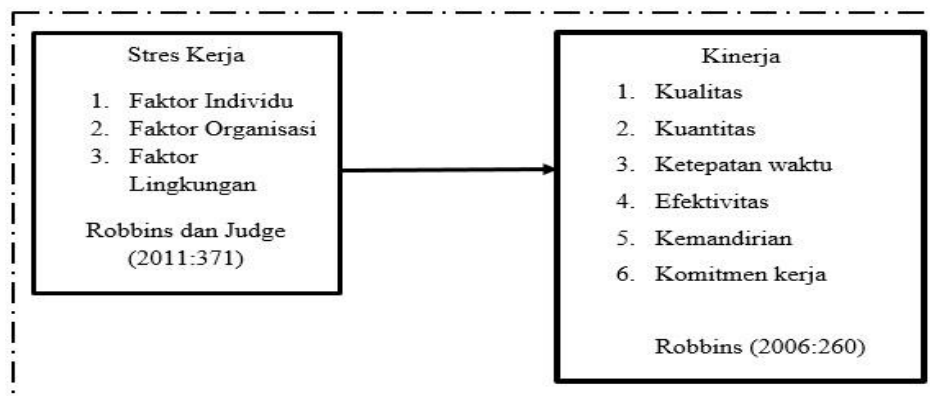
Relasi U-terbalik antara stres dan kinerja menunjukkan tingkat stress rendah sampai menengah akan merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Sedikit stres bisa bermanfaat bagi kinerja seorang pegawai, umumnya individu melakukan tugasnya secara lebih baik dan cepat. Akan tetapi, apabila stres yang terjadi membebani seseorang dengan tuntutan yang tidak dapat dipenuhinya, maka akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah. Pola ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres dari waktu ke waktu serta terhadap perubahan intensitas stress. Hal ini berarti bahwa dalam jangka panjang tingkat stress menengah dapat memiliki pengaruh negatif karena intensitas stress yang terus berlanjut dapat melemahkan individu tersebut sehingga akan mengakibatkan penurunan kerja. Namun, stress belum tentu memberikan dampak negatif karena banyak profesional yang memandang tekanan beban kerja yang berat dan desakan waktu kerja sebagai tantangan positif untuk meningkatkan mutu pekerjaan.

Kondisi stress individu yang dapat dipergunakan dengan tepat menjadi hal yang penting demi mendukung dan meningkatkan kinerja pegawai. Stress kerja mempunyai hubungan erat dengan kinerja seseorang menurut Handoko (2001:201), bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stress, kinerja cenderung naik, karena stress membantu pegawai untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan dan merupakan suatu kekuatan yang memaksa seseorang untuk berubah, bertumbuh, berjuang, beradaptasi atau mendapatkan keuntungan.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peranan penting dalam kinerja suatu perusahaan. Kinerja DISPARBUD Jabar selama ini sangat tergantung dari kualitas dan profesionalisme pegawainya. Berbagai tuntutan dari perusahaan maupun dari luar perusahaan yang berlebihan akan mendorong timbulnya stres dalam bekerja bagi pegawai dan akan mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri. Beban kerja berlebihan akan membuat pegawai merasa tertekan dengan pekerjaannya, mereka merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu berat sehingga kuantitas kerja yang dihasilkan pegawai tidak maksimal. Selain itu dengan adanya desakan waktu dalam mengerjakan tugas menyebabkan pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga pegawai sering melakukan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut Robbins & Judge (2011:371) menyatakan bahwa faktor stres dalam bekerja terdiri dari 3 faktor, yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan. Analisis ini akan memberikan gambaran seberapa besar pegawai mengalami stres kerja dan hubungannya dalam mempengaruhi tingkat kinerja pegawai seperti Pola U terbalik yang telah dijelaskan Robbins & Judge (2011:378).

Mangkunegara (2011: 67) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2006:260) menyatakan bahwa terdapat 6 kriteria kinerja yang dapat dikembangkan kembali menjadi indikator dalam mengukur kinerja pegawai dan 6 kriteria tersebut adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Berdasarkan uraian konsep-konsep di atas, peneliti selanjutnya menjabarkan ke dalam kerangka pemikiran penelitian agar mempermudah proses penelitian. Kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat pada gambar 2.2 sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

## 2.5 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kausal (verifikatif). Populasi seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat berjumlah 190 orang pegawai, dengan sampel 66 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Misalnya menentukan sampel karna syarat-syarat tertentu (Sugiyono, 2014 :85). Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan skala Likert terhadap responden yaitu pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat, sedangkan data sekunder berupa data kinerja perusahaan, yaitu laporan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) bulanan serta studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang mendukung penelitian ini. Metode analisis data menggunakan:

1. Uji instrument penelitian, yaitu uji validitas dan reliabilitas
2. Analisis deskriptif
3. Uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas dan uji heteroskedastisitas
4. Uji regresi linear sederhana
5. Uji hipotesis, yaitu uji koefisien determinasi dan uji F.

### 2.5.1 Uji Validitas dan Realibilitas

Untuk menentukan validitas item-item pada kuesioner maka dilakukan uji korelasi Pearson Product Moment. Nilai r tabel dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%, dan  $N = 30$  diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361. Instrument alat ukur dikatakan reliabel dan bisa diproses pada tahap selanjutnya jika nilai koefisien  $r \geq 0,6$ . Jika instrument alat ukur memiliki nilai koefisien  $r < 0,6$  maka alat ukur tersebut tidak reliabel. Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan software SPSS 23 for windows:

Tabel 2.1

## Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X)

Variabel	Pernyataan	Koefisien Validitas (r-hitung)	Titik Kritis (r-tabel)	Keterangan
Stres Kerja (X)	Soal 1	0,673	0,361	Valid
	Soal 2	0,855	0,361	Valid
	Soal 3	0,725	0,361	Valid
	Soal 4	0,616	0,361	Valid
	Soal 5	0,569	0,361	Valid
	Soal 6	0,842	0,361	Valid
	Soal 7	0,794	0,361	Valid
	Soal 8	0,595	0,361	Valid
	Soal 9	0,673	0,361	Valid
	Soal 10	0,616	0,361	Valid
	Soal 11	0,794	0,361	Valid
	Soal 12	0,945	0,361	Valid
	Soal 13	0,804	0,361	Valid
	Soal 14	0,804	0,361	Valid
	Soal 15	0,617	0,361	Valid
	Soal 16	0,909	0,361	Valid
	Soal 17	0,759	0,361	Valid
	Soal 18	0,871	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 23 for Windows, 2016

Tabel 2.2

## Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Pernyataan	Koefisien Validitas (r-hitung)	Titik Kritis (r-tabel)	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Soal 19	0,872	0,361	Valid
	Soal 20	0,501	0,361	Valid
	Soal 21	0,535	0,361	Valid
	Soal 22	0,930	0,361	Valid
	Soal 23	0,836	0,361	Valid
	Soal 24	0,903	0,361	Valid
	Soal 25	0,579	0,361	Valid
	Soal 26	0,560	0,361	Valid
	Soal 27	0,690	0,361	Valid
	Soal 28	0,621	0,361	Valid
	Soal 29	0,818	0,361	Valid
	Soal 30	0,458	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 23 for Windows, 2016

### 3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarikan kepada 66 responden di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
Dari 66 orang yang diteliti, 35 orang (53,0%) diantaranya berjenis kelamin laki-laki, dan 31 orang (47,0%) diantaranya berjenis kelamin perempuan. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki.
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia  
Dari 66 orang yang diteliti, 21 orang (31,8%) diantaranya adalah berusia  $\leq 25$  tahun, 8 orang (12,1%) diantaranya adalah berusia 26 - 35 tahun, dan 37 orang (56,1%) diantaranya adalah berusia  $> 35$  tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden adalah berusia  $> 35$  tahun.
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status  
Dari 66 orang yang diteliti, 53 orang (80,3%) berstatus menikah dan 13 orang (19,7%) diantaranya berstatus belum menikah. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berstatus menikah.
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir  
Dari 66 orang yang diteliti, 11 orang (16,7%) diantaranya adalah berpendidikan SMA/SMK, 13 orang (19,7%) diantaranya adalah berpendidikan Diploma dan 42 orang (63,6%) diantaranya adalah berpendidikan Sarjana. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berpendidikan Sarjana.
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja  
Dari 66 orang yang diteliti, 12 orang (18,2%) diantaranya adalah memiliki lama masa kerja  $< 1$  tahun, 17 orang (25,8%) diantaranya adalah memiliki lama masa kerja 1 - 5 tahun, 17 orang (25,8%) diantaranya adalah memiliki lama masa kerja 6 - 10 tahun, dan 20 orang (30,3%) diantaranya adalah memiliki lama masa kerja  $> 10$  tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki lama masa kerja  $> 10$  tahun.

Hasil penelitian dari stres kerja pegawai DISPARBUD JABAR dapat dilihat dari hasil perhitungan uji statistik berdasarkan perhitungan dari setiap indikator yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu diketahui bahwa sub variabel faktor individu sebesar 68,4%, faktor organisasi sebesar 76,3%, dan faktor lingkungan sebesar 65,8%. Dari ketiga sub variabel di atas yang memiliki nilai tertinggi dari variabel stres kerja adalah sub variabel faktor organisasi, yaitu sebesar 76,3%. Berdasarkan hasil rata-rata skor untuk variabel stres kerja, yaitu dengan persentase sebesar 70,2%, stres kerja pegawai DISPARBUD berada di dalam kategori tinggi.

Hasil penelitian dari kinerja pegawai DISPARBUD JABAR dapat dilihat dari hasil uji statistik berdasarkan perhitungan dari setiap indikator yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu diketahui bahwa indikator hasil kerja di dalam sub variabel kuantitas memiliki nilai persentase terendah sebesar 43,6%. Nilai persentase tertinggi sebesar 74,6% terdapat pada sub variabel efektivitas. Hasil rata-rata skor untuk variabel kinerja adalah sebesar 67,5% yang artinya kinerja pegawai DISPARBUD masuk ke dalam kategori tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil olahan data menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan yang memperoleh hasil nilai signifikansi  $(0,000) < 0,05$ . Selain itu, nilai F hitung  $(46,661) > F$  tabel  $(3,990)$ , maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi, yang di dalam penelitian sebesar 42,2% sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh yang dihasilkan oleh stres kerja sebesar 42,2% terhadap kinerja pegawai DISPARBUD JABAR, sementara sebanyak 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya variabel motivasi, kompensasi, kepemimpinan dan lain-lain.

Besar pengaruh variabel stres kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari persamaan regresi linear sederhana yang telah diperoleh, yaitu  $Y = 9,719 + (0,469)X$ , yang artinya apabila stres kerja (X) bernilai 0 maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 9,719 dan 0,469 merupakan nilai pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimana nilai 0,469 merupakan angka yang positif dan artinya ketika stres kerja (X) meningkat maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat. Seperti yang dikatakan Handoko (2001:201) bahwa stres kerja mempunyai hubungan erat dengan kinerja, karena sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu pegawai untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan teori pengaruh stres dan kinerja dengan bentuk pola U-terbalik yang dikutip dari Robbins dan Judge (2011:378)

#### 4. Kesimpulan

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat sebanyak 66 responden. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini, maka dapat dibuat kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap rumusan masalah dalam penelitian ini. Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif, tanggapan responden terhadap faktor stres kerja organisasi memiliki nilai persentase tertinggi, yaitu sebesar 76,3% dan faktor stres kerja individu memiliki persentase terendah sebesar 39%. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang paling dominan dirasakan pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat disebabkan oleh faktor stres kerja yang berasal dari organisasi. Secara keseluruhan stres kerja pegawai di dalam Dinas Pariwisata dan kebudayaan Provinsi Jawa Barat termasuk ke dalam kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 70,2%.
2. Kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan masuk ke dalam kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 67,5%. Kriteria kuantitas yang merupakan salah satu dari 6 kriteria yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai memiliki nilai persentase terendah, yaitu sebesar 43,6% dan kriteria efektivitas memiliki nilai persentase tertinggi, yaitu sebesar 74,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah pekerjaan yang di dapatkan oleh pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat belum sesuai dengan kemampuan pegawai, tetapi efektivitas pegawai dalam memanfaatkan sumber daya yang diberikan oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang ada sudah cukup efektif.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Provinsi Jawa Barat. Faktor stres kerja yang berasal dari individu, organisasi maupun lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan koefisien determinasi mengindikasikan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 42,2% dan sisanya sebesar 57,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya di luar stres kerja, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Daftar Pustaka:

- [1] Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua*. Cetakan Kedelapan belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- [1] Mangkunegara, Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [1] Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [2] Nurmalasari, Anisah. (2015). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. Jurnal Pemerintahan Integratif*, Vol. 1 No. 3, 102-114.
- [1] Robbins, Sthepen P. dan Timothy A. Judge. (2011). *Perilaku Organisasi (Edisi 12 Buku 2)*. Jakarta: Salemba Empat.
- [1] Siagian, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- [1] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.



