

## PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN POLEWALI MANDAR

*THE INFLUENCE OF WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE  
MINISTRY OF RELIGION OF POLEWALI MANDAR DISTRICT*

Muh. Abraar Kabbani<sup>1</sup>, Agung Widhi Kurniawan<sup>2</sup>, Chalid Imran Musa<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

\*Corresponding Email: [abraaramir09@gmail.com](mailto:abraaramir09@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Polewali Mandar. Variabel Penelitian ini terdiri dari stres kerja dan kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif bersifat asosiatif. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 219 orang pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Polewali Mandar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah rumus Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 69 responden yaitu keseluruhan populasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada pegawai. Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana dengan bantuan software SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Polewali Mandar.

**Kata kunci:** stres kerja, kinerja pegawai, manajemen sumber daya manusia, kementerian agama

### Abstract

*This research then found that work motivation from employees, both intrinsic and extrinsic, has an important role in improving employee performance, in other words, work motivation has a positive and significant effect on the performance of MSME employees. This study aims to determine the effect of work stress on employee performance at the Ministry of Religion of Polewali Mandar Regency. This research variable consists of job stress and employee performance. This type of research is quantitative associative. The population in this study amounted to 219 employees of the Ministry of Religion of Polewali Mandar Regency. The sampling technique used was the Slovin formula with a sample size of 69 respondents, namely the entire population. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to employees. Data analysis techniques using simple regression with the help of SPSS software version 25. The results of this study indicate that work stress has a positive and significant effect partially on the performance of employees of the Polewali Mandar Regency Ministry of Religion office.*

**Keywords:** employee stress, employee performance, human resource management, ministry of religion

## 1. PENDAHULUAN

Menurut Kiniciki & Fugate (2020), stres kerja adalah proses psikologis di mana individu mempersepsikan bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan serta sumber daya yang dia miliki. Keadaan yang dimaksud adalah dimana individu mulai menunjukkan atau merasakan suatu beban yang dianggap memberatkan bagi individu dengan beberapa gejala yang menunjukkan bahwa individu tersebut mengalami stres kerja (Akbar et al., 2024). Dari hasil pra-survey menunjukkan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan pra penelitian menunjukkan bahwa pegawai menganggap beban yang diberikan berlebihan dan adanya tekanan dan intimidasi

dari berbagai pihak. Karena stres merupakan suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerja tempat individu itu berada (Haeruddin, 2017). Salah satu cara menanggulangi stres kerja adalah dengan cara memotivasi diri sendiri untuk bisa tenang, mengendalikan perasaan, menghadapi masalah, dan menyelesaikan masalah dengan baik. Dan berdasarkan informasi yang didapat dari beberapa pegawai di Kementerian Agama Polman bahwa permasalahan yang dominan yakni konflik kerja dan stres kerja pegawainya. Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu instansi karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, dan nilai atau persepsi (Haeruddin & Natsir, 2016; Akbar et al., 2023). Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan, konflik yang bertentangan dengan tujuan kelompok disebut konflik disfungsional. Adapun konflik kerja yang bersifat disfungsional yaitu, mendominasi diskusi, tidak senang bekerja dalam kelompok, benturan kepribadian, perselisihan antar individu dan ketegangan. Dan juga karena adanya konflik antara rekan sekerja yaitu kurang adanya saling mendukung dalam mengerjakan pekerjaan sebagai tim, di samping itu sifat saling menjatuhkan antara pegawai satu dan pegawai lainnya demi menguatkan posisinya di depan pimpinan (Hasibuan, 2008; Sakti et al. 2023). Serta beban keluarga juga dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, dimana ketika seorang pegawai mengalami permasalahan di rumah dan dia membawa masalah itu ke kantor, itu juga bisa menyebabkan kinerja pegawai menurun karena di sisi lain dia ditekan oleh atasan di sisi yang lain juga dia diperhadapkan oleh masalah keluarga yaitu beban keluarga. Tetapi seorang pegawai bisa mengatasi masalah tersebut dengan adanya dorongan atau semangat dari kerabat terdekat. Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti: "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Polewali Mandar".

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Stress Kerja

Motivasi Menurut Lazarus dan Folkman (1984) dalam Atmajaya (2018), stres adalah proses kognitif dan perilaku yang terjadi ketika seseorang memandang bahwa tuntutan yang ada melebihi sumber daya yang dimilikinya untuk mengatasinya. Menurut Natsir et al. (2021), stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhan dari lingkungan. Stres kerja dapat terjadi dikarenakan adanya ketidakseimbangan antar karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Indikator stres kerja menurut Sauter et al. (2020) adalah:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

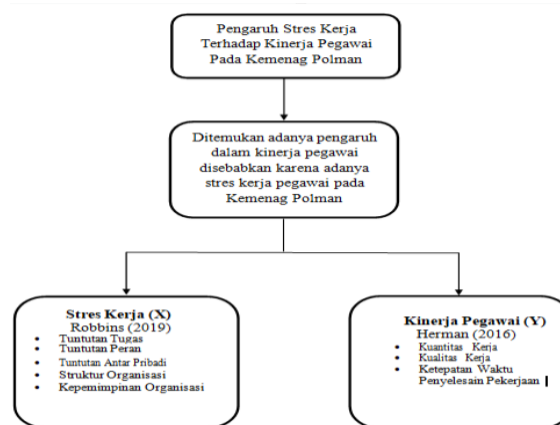
## 2.2. Kinerja Pegawai

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya di dalam instansi. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seseorang pegawai pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Ginting & Pancasasti (2022) kemudian menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan kontribusi kepada organisasi. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa Inggris disebut performance. Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Kinerja mengarah pada suatu usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai prestasi yang lebih baik lagi. Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang disebut kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai yang sesuai dengan standar suatu pekerjaan yang telah ditetapkan bersama. Lebih lanjut, menurut (Herman, 2016) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
2. Kualitas kerja, yaitu sebagai standard proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Dari uraian di atas, penelitian ini kemudian merumuskan kerangka serta hipotesis penelitian sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Sumber: Data Diproses (2024)

- H0: Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Polewali Mandar.
- H1: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor

## 3. METODE

### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Mustafa et al. (2023), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang terstruktur dan menggunakan data yang bersifat kuantitatif untuk kemudian dapat diolah dan dikembangkan sebagai bahan acuan proses analisis dan pembahasan data.

### 3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu dan lokasi dalam penelitian ini berlangsung dari bulan Oktober sampai dengan bulan September 2023 dan lokasi penelitian ini adalah Kantor Kementerian Agama

Kabupaten Polman yang beralamat di jalan H. Andi Depu No. 182, Lantora, Kec. Polewali, Kabupaten Polewali Mandar, Sulawesi Barat 91313.

### 3.3. Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 219 orang yang merupakan keseluruhan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Polewali Mandar. Dalam menentukan jumlah sampel melalui rumus Slovin, perlu diketahui bahwa nilai margin eror sebanyak 10%, sehingga:

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

$$n = \frac{219}{(1+(219 * 0,1^2))}$$

$$n = 68,6$$

Berdasarkan hasil di atas, dapat dikatakan bahwa dari 219 orang populasi pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Polewali Mandar, sampel penelitian ini idealnya sebanyak 69 orang dari populasi (N) yang didapat dari aturan Slovin dengan margin eror (e) sebesar 10% atau 0,1.

### 3.4. Teknik Pengumpulan dan Analisa Data

Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016), pengumpulan data penelitian merupakan salah satu tahapan paling penting dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang di butuhkan dalam rangka capai tujuan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, penyebaran kuesioner dan wawancara. Untuk teknik analisis data, penelitian ini menggunakan pengujian instrument penelitian dengan uji regresi linier sederhana dan koefisien determinasi.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan menguraikan pengaruh stress kerja dan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Polewali Mandar. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.505	2.543		2.558	.013
	STRES KERJA	.441	.064	.644	6.889	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam model regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dari permodalan "Y" adalah kinerja pegawai, "a" adalah konstanta (nilai Y apabila X = 0), dan b adalah koefisien regresi (Ismaniar et al., 2024). Dengan demikian, dari hasil uji regresi linier sederhana serta melalui model regresi linier sederhana di atas, penelitian ini menemukan bahwa:

$$Y = 6,505 + 0,441X$$

1. Konstanta sebesar 6,505, artinya jika variabel stress kerja (X) adalah 0 maka kinerja pegawai (Y) sebesar 6,505.

- Koefisien regresi variabel stres kerja (X) sebesar 0,441 artinya jika nilai konstanta dan X adalah 0 maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,441, artinya jika stress kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,441 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

#### 4.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis ini digunakan untuk mengukur keeratan dan kekuatan antar dua variabel maka akan dilakukan dengan analisis koefisien determinasi (r<sup>2</sup>) analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Berikut adalah penjelasannya:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 <sup>a</sup>	.415	.406	1.475
a. Predictors: (Constant), STRES KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari hasil uji koefisien determinasi di Tabel 2, nilai R diperoleh sebesar 0,644 atau 64,4%. Nilai ini kemudian mengindikasikan bahwa stress kerja berpengaruh sebesar 64,4% (signifikan) terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, nilai R<sup>2</sup> menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas sebesar 41,5% terhadap variabel terikat sedangkan sisanya yaitu 58,5% adalah nilai yang dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.3. Pembahasan

Variabel stres kerja (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Diketahui nilai signifikan untuk stres kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t tabel = df (n-k-1) = t (0,05; 69-2-1) = (0,05;66) = 1,668. Berarti nilai uji t hitung > t tabel (6,889 > 1,668) dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh stres kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial diterima. Lebih lanjut, kinerja sangatlah penting bagi sebuah organisasi jika kinerja pegawai meningkat perusahaan atau organisasi akan mengalami kemajuan yang cukup pesat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2020). Melalui hasil penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, Afriza (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan artikel dari Kurniawan & Puspitaningtyas (2016) yang menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan organisasi, dan hubungan kerja yang buruk dapat menjadi faktor pemicu stres kerja. Stres kerja ini pada akhirnya akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

### 5. KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang ditemukan dalam penelitian ini, stress kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Polewali Mandar.

#### 5.2. Saran

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Polewali Mandar, diharapkan lebih memperhatikan serta meningkatkan perhatian atas stres kerja pegawai. Hal ini dapat membantu pegawai untuk menjalankan pekerjaan sehingga meningkatnya kinerja dan dapat mencapai tujuan kantor maupun organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriza, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu. Repository IAIN Bengkulu.
- Akbar, A., Haeruddin, M. I. M., Mustafa, F., Mustafa, R., Aswar, N. F., Aslam, A. P., Mustafa, M. Y., & Nurgraha SD, W. (2023). Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Perspektif Ilmu Manajemen: Sebuah Studi Literatur. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*, 1(1), 1-7. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/sains/article/view/39>.
- Akbar, A., Mustafa, M., Haeruddin, M., Mariñas-Acosta, C., Hasbiyadi, H., Alam, S., & Darmawinata, W. N. S. (2024). Days of Future Past: Scrutinising the Artificial Intelligence Impact on the Leadership of Internationalising SMEs. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 24(5), 53-59. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2024/v24i51292>.
- Atmawijaya, I. (2018). Pengaruh Strategi Coping Terhadap Stres Pada Perempuan Bali Yang Menjalani Triple Roles Di Instansi Militer Denpasar. Universitas Sanata Darma.
- Ginting, M. A., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT BCA Multifinance. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 3(1), 61-70.
- Haeruddin, M. (2017). Should I stay or should I go? Human Resource Information System implementation in Indonesian public organizations. *European Research Studies Journal*, 20(3A), 989-999.
- Haeruddin, M., & Natsir, U. D. (2016). The cat's in the cradle: 5 personality types' influence on work-family conflict of nurses. *Economics & Sociology*, 9(3), 99-110.
- Hasibuan, M. S. (2008). Manajemen sumber daya manusia.
- Ismainar, H., Fitriawati, R., Sinaga, D. S., Hardianti, T., Marganingsih, A., Sulaiman, S., Mustafa, M.Y. & Ayuni, N. M. S. (2024). MANAJEMEN KINERJA BERBASIS BALANCED SCORECARD. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/567451-manajemen-kinerja-berbasis-balanced-scor-84d6a810.pdf>.
- Kinicki, A. J., & Fugate, M. (2020). *Organizational behavior* (10th Ed). NY: McGraw-Hill Education.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Mustafa, M. Y., Akbar, A., Razak, N., Angreyani, A. D., Abadi, R. R., and Nurjannah, N. (2023). "The Rise of Skywalker: The Critical Vehemence of Customer Loyalty Inside the E-Commerce Platform". *Asian Journal of Education and Social Studies* 41 (2):57-67. <https://doi.org/10.9734/ajess/2023/v41i2893>.
- Natsir, U. D., Dipomatmodjo, T. S., Arjang, A., Hidayat, M., & Mustafa, M. Y. (2021). Eight days a week: Eustress and distress among the athletes. *International Journal of Human Movement and Sports Sciences*, 9(5), 912-920.
- Purwanto, D. (2020). Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Selatan. Eprints Universitas Negeri Makassar.
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., ... & Sinaga, T. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Sauter, S. L., Murphy, L. A., & Hurrell, J. J. (2020). Sources of stress at work: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(1), 104-128.