

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NON – APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Fitrah Octavia Ramadhani<sup>1</sup>, Anwar Ramli<sup>2</sup>, Uhud Darmawan Natsir<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Universitas Negeri Makassar  
fitrahocta@gmail.com

Submitted: 11 Februari 2025, Accepted: 30 April 2025, Published: 13 Juni 2025

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik statistik. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 76 responden di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linier sederhana dengan menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 34,1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Non - Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan.

**Abstract:** This study was conducted to determine the effect of work stress on employee work productivity. This study is a quantitative study using statistical techniques. The sample used in this study was 76 respondents at the Animal Husbandry and Animal Health Service of South Sulawesi Province. Data collection techniques were carried out through observation and questionnaires. Data analysis techniques used include validity test, reliability test, classical assumption test, and simple linear regression using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 30.

The study's results indicate that the work stress variable (X1) has a positive effect on work productivity (Y) of 34.1%. Thus, it can be concluded that work stress has a positive and significant effect on the work productivity of Non-Civil Servant (ASN) employees of the Animal Husbandry and Animal Health Service of South Sulawesi Province.

**Keywords:** Work Stress, Work Productivity

**Kata Kunci:** Stress Kerja, Produktivitas Kerja

## I. PENDAHULUAN

Produktivitas dapat di definisikan sebagai ukuran sejauh mana seseorang, tim, atau organisasi dapat menghasilkan *output* yang di inginkan dalam melakukan tugas atau kegiatan yang ditetapkan. Produktivitas kerja yang tinggi menunjukkan kemampuan untuk mencapai hasil yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang ada (Anggraeni *et al*, 2024:4). Jika produktivitas pegawai rendah, maka akan berdampak pada produktivitas organisasi yang pada akhirnya akan berpengaruh pada tingkat keefektifan dalam mencapai tujuan dan keefesienan daya. Oleh sebab itu, organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki produktivitas yang tinggi.

Salah satu faktor penyebab produktivitas kerja pegawai menurun adalah stress kerja. Stress kerja yang terjadi pada pegawai biasanya bersumber dari faktor lingkungan kerja, faktor rekan kerja, faktor pimpinan dan faktor diri sendiri. Biasanya,

seorang pegawai yang mengalami stress kerja yang mengakibatkan produktivitas kerjanya menurun dikarenakan kurangnya konsentrasi dalam bekerja, perasaan kecewa dan mudah marah, serta mudah terserang penyakit

Berdasarkan hasil observasi pra-penelitian yang telah dilakukan, fenomena yang terjadi pada stress kerja yaitu terdapat tuntutan pekerjaan perorangan yang tinggi, beban kerja yang tidak sesuai dan tidak merata pada setiap pegawai, kurangnya pemberian motivasi bagi pegawai sehingga mengakibatkan peningkatan stress pada pegawai, ini mengakibatkan pemanfaatan waktu jam kerja yang tidak maksimal yang dapat dilihat dari masih ada beberapa pegawai yang belum berada di kantor atau di ruangan kerjanya ketika sudah memasuki jam kerja, tidak adanya disiplin ketepatan waktu masuk, istirahat dan pulang kantor, beberapa pegawai yang juga masih terlambat dan bahkan tidak mengikuti apel pagi yang dilaksanakan setiap hari senin. Pegawai Non- Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan yang mengalami stress kerja dilingkungan kantor di tunjukkan oleh sikap mereka yang kurang bersemangat ketika bekerja, emosional, dan masih kurangnya tingkat kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Pegawai Non – ASN

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja Dalam Satu Bulan	Jumlah Tidak Masuk / Bulan								Jumlah Keterlambatan / Bulan	
			Izin	%	Tanpa Ket.	%	Sakit	%	Jumlah	%	Terlambat	%
Juni	95	18	9	0.53	32	1.87	93	5.44	134	7.84	30	1.75
Juli	95	23	0	0.00	4	0.18	6	0.27	10	0.46	39	1.78
Agustus	95	22	0	0.00	21	1.00	76	3.64	97	4.64	22	1.08

Sumber : Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan

Tabel diatas menggambarkan rekapitulasi absensi pegawai Non-Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan untuk periode Juni hingga Agustus. Data tersebut menyoroti beberapa indikator penting seperti jumlah ketidakhadiran pegawai seperti keterlambatan, izin, ketidakhadiran tanpa keterangan, izin, serta sakit. Jumlah pegawai Non-Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah 95 orang, dengan jumlah hari kerja sesuai bulan, yaitu 18 hari pada bulan Juni, 23 hari pada bulan Juli dan 22 hari pada bulan Agustus. Konsistensi jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan menunjukkan perlunya analisis lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai.

## Tinjauan Literatur

### 1. Stress Kerja

Stress Kerja menurut Dewi Sartika (2023:28) merupakan suatu keadaan emosional yang dialami seorang pekerja seperti kondisi tidak tenang, merasa cemas, tegang, takut dan gugup yang disebabkan oleh ketidaksesuaian beban kerja yang diberikan atau oleh lingkungan kerja dengan kemampuan maupun kepribadian pekerja sehingga menyebabkan terjadinya ketidakmampuan dalam menghadapi segala tuntutan yang ada dalam pekerjaan. Carry L.Coper dan James Campbell Quick juga mendefinisikan stress kerja sebagai suatu respon fisiologis dan psikologis terhadap ketenaga kerjaan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang dimiliki individu untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja menurut hasibuan (2012), antara lain sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga.

Menurut Sie Ni *et al* (2022:148) terdapat lima penyebab atau indikator dari stress kerja, yaitu:

- 1) Kondisi pekerjaan
- 2) Masalah peran
- 3) Hubungan Interpersonal
- 4) Kesempatan pengembangan karir
- 5) Struktur dan iklim organisasi

## 2. Produktivitas Kerja

Menurut Anggraeni *et al* (2024:4) produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai ukuran sejauh mana seseorang, tim, atau organisasi dapat menghasilkan di inginkan dalam melakukan tugas atau kegiatan yang ditetapkan. Hal ini selaras dengan pernyataan Suyatno *et al.*, (2023:773) yang mengatakan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan output hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Sutrisno dalam (Sie Ni *et al.*, 2022:149), indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil pekerjaan yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini berfokus pada analisis hubungan sebab-akibat antara dua variabel, dengan tujuan utama untuk mengidentifikasi pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Non – Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan.

### 2. Populasi Dan Sampel

Populasi Menurut Sugiyono (2022:130), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Non-Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 95 orang.

Menurut Masita (2021:80) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini jumlah populasi (N) = 95 Pegawai, dengan margin eror 5% jadi sampelnya adalah:

$$n = \frac{95}{1 + 95 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = 76 \text{ sampel}$$

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik probability sampling dengan simple random sampling. Menurut Sugiyono (2017) simple random sampling merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu:

- a) Data primer, menurut (Heryana, 2020; Abdullah *et al.*, 2021:61) data primer merupakan data yang berguna sebagai informasi yang dikumpulkan yang bersumber dari seseorang atau hasil eksperimen dalam subjek penelitian (first hand). Tujuan penelitian ke lapangan adalah untuk memperoleh data yang akurat serta lebih jelas. Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan peneliti melalui google form yang disebar kepada pegawai Non-Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan.
- b) Data Sekunder menurut (Heryana, 2020; Abdullah *et al.*, 2021:61) mengatakan bahwa data sekunder merupakan data pendukung berupa data tertulis yang didapat secara tidak langsung melalui buku, dokumen, jurnal atau artikel yang terkait dengan topik atau objek penelitian (second hand).

### 4. Teknik Analisis Data

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka teknik analisis data yang digunakan bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antar komponen variabel stress kerja terhadap produktivitas kerja (Sugiyono, 2013:121). Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah:

#### a. Uji Instrument Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel penelitian yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur oleh peneliti atau tidak. Kriteria yang digunakan pada uji instrumen validitas ini adalah sebagai berikut:

- a) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan nilai atau indikator tersebut dinyatakan valid.
- b) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan nilai atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

##### 2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan sebagai tingkat ketepatan, ketelitian, dan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2017). Uji statistik digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel dapat dipercaya

dengan menggunakan nilai *Cronbach Alpha*. Model yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai  $\alpha > 0,60$  maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut yaitu “reliabel”.
- b) Jika nilai  $\alpha < 0,60$  maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut yaitu “tidak reliabel”.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk memenuhi apakah data berasal dari suatu populasi yang normal. Asumsi tersebut diuji dengan menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov* dengan menggunakan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$  yang berarti bahwa data penelitian berdistribusi normal.
- b) Jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila nilai signifikansi (Sig.)  $< 0,05$  yang berarti bahwa data penelitian berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  atau nilai *VIF*  $< 10$  berarti tidak terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2013).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Untuk menguji bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji dengan uji *Glejser*, Apabila hasil uji *Glejser* kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen (variabel terikat)  
X = Variabel independent (variabel bebas)  
a = Konstanta (nilai dari Y apabila X= 0)  
b = Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

d. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

- a) Uji Hipotesis dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel:

- 1) Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
  - 2) Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Uji Hipotesis berdasarkan signifikansi
- a) Jika angka signifikansi  $>$  0,5, maka  $H_0$  diterima.
  - b) Jika angka signifikansi  $<$  0,5, maka  $H_0$  ditolak.
2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
- Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1, dan semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik penjelasan variabel dependen dalam model tersebut.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

##### 1. Uji Intrumen Penelitian

###### a) Uji Validitas

Jika koefisien validitas  $>$  nilai kritis (0,333) maka instrumen atau item-item pernyataan berkolreasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Pada variabel stress kerja (X), Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid dimana hasil *pearson correlation* menunjukkan bahwa nilai lebih besar dari 0,333, sehingga peneliti menyimpulkan kuesioner yang digunakan adalah valid.

###### b) Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan sebagai tingkat ketepatan, ketelitian, dan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Model yang dapat digunakan untuk mengukur suatu variabel dapat dipercaya menggunakan *cronbach Alpha*, jika nilai  $\alpha >$  0,60 maka pertanyaan atau pernyataan yang digunakan mengukur variabel tersebut yaitu “reliabel”, jika nilai  $\alpha <$  0,60, maka pertanyaan atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut “tidak reliabel”.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas Stress Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y) dari kuesioner penelitian

<b>Kriteria uji realibilitas X</b>		
Nilai acuan	Reliabilitas	Keterangan
0,60	0,905	Reliabel
<b>Kriteria uji realibilitas Y</b>		
Nilai acuan	Reliabilitas	Keterangan
0,60	0,834	Reliabel

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 4.8 di atas, dapat dinyatakan bahwa variabel stress kerja (X) dan produktivitas kerja (Y) telah memenuhi kriteria uji reliabilitas dengan nilai reliabilitas yang melebihi batas referensi yang ditetapkan, yaitu 0,60. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian tersebut dapat dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang cukup baik untuk

memastikan keandalan dan kestabilan instrumen dalam mengukur variabel atau konsep yang diteliti.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Asumsi tersebut diuji dengan menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila nilai sig > 0,05 yang berarti data penelitian berdistribusi tidak normal dan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila nilai sig < 0,05 yang berarti bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* di Software SPSS

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.20290984
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.043
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov yang disajikan pada Tabel 4.9 diatas, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka terima  $H_0$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji apakah regresi digunakan ada korelasi antar variabel bebas atau tidak, maka uji ini dapat dilakukan dengan melihat besaran Variance Inflation (VIF) dan tolerance, jika nilai tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 10 berarti tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas di Software SPSS

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.775	8.473		4.222	.000		
	X	.688	.111	.586	6.216	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Pada Tabel 4.10 diatas, berdasarkan nilai Tolerance, diketahui bahwa variabel Stress Kerja (X) memiliki nilai sebesar  $1,000 > 0,1$ , maka terima  $H_0$ . Sementara, jika menggunakan VIF, diperoleh nilai signifikan variabel Produktivitas Kerja (Y) yaitu sama, dengan nilai VIF sebesar  $1,000 < 10$  maka terima  $H_0$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada variabel stress kerja.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu kepengamatan lain. Untuk menguji bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji dengan uji *Glejser*, apabila hasil uji *Glejser* kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya.

Tabel 5. Hasil Uji *Glejser* Heteroskedastisitas di Software SPSS

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.435	20.105		2.359	.021
	STRESS KERJA	-.462	.265	-.199	-1.747	.085

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan uji *glejser* heteroskedastisitas yang disajikan pada Tabel 4.11 diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja (X) memiliki nilai signifikan sebesar  $0,085 > 0,05$  (a) maka terima  $H_0$ , sehingga bersifat homoskedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel stress kerja (X).

### 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Didapatkan model regresi pada persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 35,775 + 0,688x$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai sebesar 35,775 artinya jika stress kerja (X) bernilai 0 atau konstan, maka produktivitas kerja (Y) memiliki nilai 35,775.
- Variabel stress kerja (X) bernilai 0,688 atau 68,8% artinya setiap perubahan variabel produktivitas kerja mengalami kenaikan 1% maka stress kerja akan mengalami peningkatan sebesar 68,8%.

### 4. Uji Hipotesis

#### a) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen sebagian memiliki pengaruh signifikan. hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima jika signifikansi t lebih besar dari 0,05; begitu pula sebaliknya.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t) di Software SPSS

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas di Software SPSS

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.775	8.473		4.222	.000
	X	.688	.111	.586	6.216	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan uji parsial (uji t) yang disajikan pada Tabel 4.12 diatas, dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja (X) memiliki nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  (a) sehingga tolak  $H_0$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

b) Hasil Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) menunjukkan seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1, dan semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik penjelasan variabel dependen dalam model tersebut.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 <sup>a</sup>	.341	.332	22.39552

a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,341 atau 34,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen stress kerja. Sedangkan sisanya (65,9%) dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel stress kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Koefisien regresi variabel stress kerja yang telah didapat dari hasil uji analisis adalah 0,688 yang menunjukkan hubungan positif atau searah dengan produktivitas kerja pada pegawai Non – Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya bahwa ada pengaruh positif antara stress kerja terhadap produktivitas kerja sehingga semakin tinggi stress kerja maka produktivitas kerja akan semakin rendah.

Variabel Stress Kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar  $6,216 > t$ -tabel 1,992 dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  yang menandakan bahwa variabel Stress Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jika stress kerja semakin tinggi maka produktivitas di instansi akan menjadi semakin rendah. Sedangkan jika stress kerja yang dirasakan oleh pegawai Non – Aparatur Sipil Negara (ASN) pada instansi semakin rendah maka produktivitas di instansi tersebut akan normal atau akan menjadi semakin tinggi. Ketika pegawai Non – ASN berada pada kondisi dimana stress kerja yang mereka alami melampaui batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisik maka kondisi tersebut akan menimbulkan penurunan motivasi dalam bekerja, loyalitas, semangat bekerja, hingga produktivitas kerja pun ikut menurun secara keseluruhan.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Non - Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan.

##### Saran

Dari hasil penelitian ini penulis memberikan saran kepada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan, untuk memperbaiki beberapa hal yang cenderung kurang sebagai berikut;

1. Penguatan hubungan interpersonal, meningkatkan mentoring dan dukungan atasan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan dinamis dengan peningkatan fasilitas, rotasi tugas, dan ruang relaksasi.
2. Meninjau kembali distribusi beban kerja agar lebih merata dan efisien, memperluas kesempatan pengembangan pegawai melalui pelatihan dan seminar, serta meningkatkan transparansi dan keadilan kebijakan organisasi dengan evaluasi kebijakan dan komunikasi yang lebih terbuka.

#### V. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Suyatno, F. L. (2023). Pengaruh Flexible Working Space dan Organizational Culture Terhadap Produktivitas Kerja: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 773.
- Amelia Eka Safitri, A. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 172-178.
- Dewi Anggraini, M. I. (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Dian Bagus Mitreka Satata, R. N. (2022). Overview of Stress Levels In Work Organization. *Malaysian Business Management Journal (MBMI)*.
- Dini Silvi Purnia, T. A. (2020). *Metode Penelitian Strategi Menyusun Tugas Akhir*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Dwi Angga Prihatmoko, K. S. (2023). The Influence of Personnel Quality and Workload on Work Productivity. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*.
- Eda Judith, S. E. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*.
- Ekawati, F. K. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE)*, 12.
- Eva Fadilla Anggraeni, N. A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Musyteri Neraca Manajemen, Ekonomi*.
- Fathia Rizqi Ananda, N. N. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Arisuadi Sejahtera Abadi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 359-360.
- Fx. Pudjo Wibowo, G. L. (2019). Pengaruh Stres kerja dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja. *PRIMANOMICS : JURNAL EKONOMI DAN BISNIS*.
- Gusti Yuli Asih, H. W. (2018). Stress Kerja. In H. W. Gusti Yuli Asih, *Stress kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Hana Salsabila Putri, D. T. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP*, 72-75.
- Karimuddin Abdullah, M. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Khairunisa Nur Baiti, D. E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*.
- Maria Magdalena Loudoe, J. E. (2023). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siber Multi Disiplin (JSMD)*, 5.
- Muh Alwy Yusuf, Herman, Trisnawati. H, Ardy Abraham, Hardianti Rukmana. (2024). Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda Beserta Penerapannya. *Journal on Education*.
- P, N. S. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap produktivitas Kerja Pada Karyawan Garment PT. X Di Semarang*. Semarang: Universitas Semarang.

- Prof. Dr. Drs. H. Ekawarna, M. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Prof. Dr. Hotmaulina Sihotang, M. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: UKI Press.
- Rasyid, F. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Teori, Metode dan Praktek. In F. Rasyid, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Teori, Metode dan Praktek*. Kediri: IAIN Kediri Press.
- Revilia Nur Intan, H. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Literatur MSDM). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*.
- Rudi Masniadi, R. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Biaya Kerjam Kompensasi dan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Karyawan. *Jurnal EK&BI*.
- Sartika, D. (2023). *Stress Kerja*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sefta Ariansah, S. W. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di PT. Megasari Makmur 1 Bagian Produksi). *Journal on Education*.
- Sufei Putri, L. L. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Syada Chika Nikita Cendani Rezki Winoto, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue : Lentera Bisnis Manajemen*.
- Yunita Puspitaningrum, S. S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karayawan: Studi Kasus Pada CV Airin Graha Persada. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3222-3223.
- Zidan Maulana Ibrahim, R. H. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*.
- Zulqaidah, E. N. (2023). Pengaruh Stres dan Hubungannya Dengan Pekerjaan Dalam Perilaku Organisasi. *Journal of Resources and Reserves (JRR)*, 13-19.