

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ARAMO KABUPATEN NIAS SELATAN

Festinahati Buulolo¹, Paskalis Dakhi², dan Erasma F.Zalogo³

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan, untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif dengan unit analisis yang diteliti adalah pegawai Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 31 responden. Kuesioner uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan data penelitian. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan asumsi klasik, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (2.055) > t_{tabel} (1,699) dan tingkat signifikan $0,049 < 0,05$. Nilai t_{hitung} artinya stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan, pimpinan hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok serta memberikan motivasi kepada pegawai agar segala pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

Kata kunci: Stres Kerja, Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Perkembangan dan kemajuan birokrasi yang begitu pesat pada saat ini memacu setiap organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta untuk mampu bersaing dan inovatif guna menjaga kesinambungan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan. Dalam meraih kesuksesan wajib membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kinerja yang baik. Untuk mewujudkan tujuan organisasi sumber daya manusia yang handal, profesional dan berkompetensi. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berperan penting dalam menjalankan sebuah organisasi, baik organisasi formal maupun organisasi non formal. Adapun sumber daya manusia yang dimaksud adalah seluruh pegawai maupun karyawan yang langsung terkait dengan pelaksanaan misi dan pencapaian visi organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut maka harapan pimpinan organisasi hendaknya pegawai atau karyawan memiliki kinerja yang baik melalui kompetensi, handal, inovatif dan berdaya saing.

¹ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (festinahatibuulolo@gmail.com)

² Dosen Tetap STIE Nias Selatan (dakhi20paskalis@gmail.com)

³ Dosen Tetap STIE Nias Selatan (erasmafau@gmail.com)

Kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang ataupun hasil akhir dari pekerjaan sesuai dengan rentang waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mencapai suatu kinerja yang baik diperlukan sumber daya manusia yang handal, memiliki kemampuan, skill serta memiliki gairah ataupun semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Adapun strategi yang harus dilakukan untuk mencapai hal tersebut, yaitu dengan mengandalkan manajemen operasional.

Stres kerja merupakan kondisi yang kurang menyenangkan dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan. Sehingga kondisi ini dapat menghambat proses pelaksanaan tugas dan apabila kondisi ini terbiarkan secara terus menerus akan mengakibatkan buruknya kinerja pegawai itu sendiri dan kinerja instansi pada umumnya.

Dalam hal ini organisasi mempunyai standar tersendiri sesuai dengan objek kerja yang dilakukan. Standar kerja dapat ditetapkan berdasarkan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab dalam upaya mendapatkan hasil yang optimal dalam menilai suatu kinerja namun apabila seorang pegawai dibebankan tugas yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan maka akan mengalami stres kerja.

Berdasarkan teori tersebut diatas penulis melakukan pengamatan tentang fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan, dari pengamatan yang dilakukan masih terdapat pegawai yang stress kerja yang diakibatkan karna pekerjaan yang selalu menumpuk, kinerja pegawai yang kurang optimal, masih terdapat beberapa pegawai, pekerjaan yang di berikan oleh atasan selalu tertunda dan kurang sesuai dengan standar yang diharapkan, masih terdapat pegawai yang kurang mentaati aturan dan disiplin kepegawaian seperti datang ke kantor pada jam yang kurang tepat, masih terdapat pegawai yang lebih memilih duduk santai seolah tidak ada pekerjaan dan tanggungjawab sebagai seorang pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik melakukan penelitian terhadap **“Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan”**.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Stres Kerja

Setiap organisasi mempunyai sistem bagaimana mengukur kinerja dalam rangka untuk mengukur kemajuan yang sudah dicapai yang bertujuan untuk meningkatkan kemajuan organisasi kearah yang efektif dan efisien. Stres sebagai suatu yang melingkupi

tekanan, beban, konflik, kelelahan ketegangan, panik, kemurungan dan hilang daya. Menurut Siagian (2014:300) stress kerja merupakan “kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang”. Sementara menurut Handoko dalam Satoto dan Ayungnityas (2016) stress kerja mempunyai hubungan erat dengan kinerja seseorang, bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. Selanjutnya menurut Robbins dalam Oemar (2017) stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:204) mengatakan stres adalah “suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan melalui kinerja yang baik mengikat kinerja organisasi tergantung pada kualitas kinerja pegawainya. Kinerja membicarakan mengenai apa yang bisa dikerjakan dan mengenai apa yang bisa dihasilkan individu untuk organisasi. Menurut Rivai dalam Umar (2016) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno dalam Duha (2014:215) kinerja adalah “bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”. Seterusnya menurut Sinambela dalam Bintoro dan Daryanto (2017:105) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan “sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu”. Sementara menurut Nawawi Uha (2013:212) mengatakan kinerja pegawai adalah “hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi”.

Menurut beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab

yang diberikan kepadanya dengan hasil seperti yang diharapkan melalui standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai karena stres terbagi dua yaitu stress yang berdampak positif dan stres yang berdampak negatif. Dalam suatu pekerjaan ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres karena mampu menghadapi stres tersebut, dan tidak sedikit orang yang daya tahan kemampuannya untuk menghadapi stress rendah, jika hal ini terjadi dampak terhadap kinerja pegawai akan bersifat negatif sebaliknya dengan adanya stres kerja pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Sebab apabila itu terjadi, stres berubah sifatnya dari stimulus yang positif menjadi negatif.

Menurut Suprihadi dalam Arfani dan Luterlan (2018) bahwa stres sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2014:204) “prestasi kerja atau kinerja pegawai yang stres pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah dan suka menyendiri”. Menurut Aslihan (2015) stress dapat membantu atau menjadi fungsional tetapi juga bisa berperan salah atau merusak prestasi kerja, hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja tergantung seberapa besar tingkat stres.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dikemukakan bahwa stress kerja yang terus menerus dialami pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi tidak tercapai seperti yang diharapkan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

Menurut Duha (2014:223) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai:

1. Proses penyaluran tanggung jawab adalah pelimpahan tugas, kewajiban, wewenang, kekuasaan, dan pengaruh dari atasan pihak yang berada dibawahnya.
2. Hubungan positif yang kuat, kesalahan pemahaman, perdebatan, konflik, sekecil apapun pasti akan terjadi didalam organisasi.

3. Penguasaan materi kerja, penguasaan materi kerja salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu.
4. Harapan, harapan yang dimiliki individu, menunjukkan bahwa kalau individu juga berkeinginan agar tetap memiliki kinerja sebab dengan adanya kinerja maka individu akan mendapat manfaat dari kinerja tersebut.
5. Kesempatan untuk bertumbuh, setelah individu mewujudkan harapan-harapannya terhadap pekerjaan yang telah dikerjakannya.
6. Kecintaan pada pekerjaan, individu tidak akan berpaling kemana-mana.
7. Lingkungan kerja, pandangan dan pemahaman akan keadaan dimana individu mengabdikan dirinya kerja adalah hal dasar yang dimiliki individu untuk menyatu dengan apapun situasi dan kondisi didalam organisasi.

Menurut sugiono dalam oemar (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai :

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Pengetahuan pekerjaan
4. Kerjasama tim
5. Kreatifitas
6. Inovasi
7. Inisiatif

Menurut Narmodo dalam Umar (2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Kepuasan kerja
Kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam rangka mendukung percapainya tujuan perusahaan.
2. Motivasi
Pimpinan organisasi perlu mempunyai motivasi kerja dari anggota organisasi untuk mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.
3. Pendidikan
Pada umumnya seorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kineja yang lebih baik.
4. Disiplin kerja
Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan yang telah ditentukan.
5. Ketrampilan

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja pegawai ketrampilan pegawai dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.

6. Sikap etika kerja

Sikap seorang atau sekelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dalam kelompok lain.

Selanjutnya menurut Mahmudi (2005:21) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya yaitu:

1. Faktor personal (individu), meliputi pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan pimpinan.
3. Faktor team meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
4. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrakstruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam Arfani dan Luterlan (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja, selain stress faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan pada akhirnya menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian para ahli diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai berupa faktor personal/individu, psikologis, organisasi, kepemimpinan, team, dan sistem.

Indikator Variabel Penelitian

Indikator Stres Kerja

Kinerja pegawai akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Hasibuan (2014:204) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerjayang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.

4. Konflik, diukur dari persepsi responden semangat untuk terus belajar bagi pencapaian visi bersama.

Menurut Robbins dalam Sulistiyani (2017) mengemukakan bahwa indikator stress kerja, yaitu:

1. Beban kerja adalah beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stress kerja.
2. Sikap Pimpinan adalah perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya, sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.
3. Peralatan kerja adalah benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja.
4. Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat karyawan bekerja.
5. Suatu Pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang karyawan didalam Perusahaan.

Menurut Rivai dalam Julvia (2016) indikator-indikator stres kerja adalah:

1. Beban kerja
2. Wewenang dan tanggung jawab
3. Kondisi fisik atau kesehatan
4. Ketidaknyamanan
5. Tekanan kerja.

Berdasarkan indikator diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator stres kerja adalah beban kerja, sikap pimpinan, lingkungan kerja, tekanan dan target dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan.

Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu:

- a. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualiatas pekerjaan yang dihasilkan serta keesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas
Kuantitas kerja diukur dengan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat kemandirian seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya.

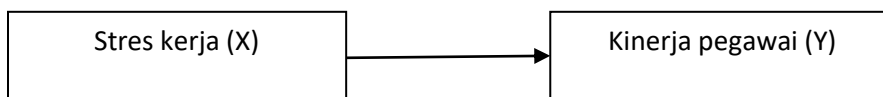
Selanjutnya menurut setiawan dalam kartika dan hardiansyah (2017) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antara pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas disimpulkan indicator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, efektivitas, kemandirian dan komitmen.

Kerangka Berpikir

Kerangka Berpikir



Sumber : Peneliti (2020)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, sedangkan sifat penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu penelitian yang menunjukkan pengaruh sebab akibat (kausal).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono 2014:90). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono 2014:91). Menurut Yusuf (2016:150) mengatakan sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 31 orang pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan, maka sampelnya 31 orang pegawai.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisi regresi sederhana yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat) dengan menentukan nilai yang berguna dengan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan nilai X (sebagai variabel independen) yang dapat dimodelkan dalam model matematis, Supranto (2009:239) sebagai berikut:

$$Y = f(X)$$

Atau persamaan regresi linearnya sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel dependen
- β_0 = Koefisien konstanta
- β_1 = Koefisien variabel bebas
- X = Variabel Independen
- e = Error

Untuk mengestimasi koefisien regresinya, persamaan diatas diregresi menggunakan *Metode Ordinari Least Square* (OLS), sehingga menghasilkan persamaan berikut : Sugiyono (2014)

$$\hat{Y} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X$$

Keterangan :

$\hat{Y}$ = Variabel terikat yang diprediksikan

$\hat{\beta}_0$ = Konstanta

$\hat{\beta}_1$ = Koefisien regresi yang diprediksikan

X = Variabel bebas

pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan, maka sampelnya 31 orang pegawai.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Hasil penelitian diperoleh untuk t_{hitung} untuk variabel stress kerja (X) adalah sebesar 2.055 dan tingkat signifikan sebesar 0,049 sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 1,699. Karena nilai t_{hitung} (2.055) > t_{tabel} (1,699) dan tingkat signifikan sebesar 0,049 < 0,05. Maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel stress kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.

Uji Koefisien Determinasi dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.097 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 9,7% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel-variabel bebas (stres kerja) sedangkan sisanya 90.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Kesimpulan dari hasil penelitian peneliti yaitu Stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t_{hitung} (2.055) > t_{tabel} (1.699) dan tingkat signifikan 0,049 < α (0,05), maka disimpulkan stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan dibandingkan dengan penelitian terdahulu, Rama Difagoya (2012) dalam penelitiannya mengenai pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat (studi pada RS panti wilasa citarum semarang). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan dari variabel stres kerja.

Analisis Dan Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan metode *Ordinary Last Square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat aramo kabupaten nias selatan dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = 62.874 + (-0.474) X$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier diatas, maka koefisien untuk β_0 sebesar -0.474 Artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada stres kerja, maka kinerja pegawai menurun sebesar -0.474.

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (2.055) > t_{tabel} (1,699) dan tingkat signifikan $0,049 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Hasil penelitian pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan mengatakan bahwa variabel stress kerja (X) berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) karena nilai t_{hitung} (2.055) > t_{tabel} (1,699) dan tingkat signifikan sebesar $0,049 < 0,05$. Maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel stres kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dikantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data hasil penelitian ini yaitu tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan dapat disimpulkan yaitu:

Stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t_{hitung} (2.055) > t_{tabel} (1.699) dan tingkat signifikan $0,049 < \alpha$ (0,05), maka disimpulkan stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.-
Aslihan. 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Cemerlang Press.

- Arfani dan Luterlan. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sucofindo Cabang Bandung. *Proceeding of management*. Vol.5, No.2
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media, Cetakan Pertama. Yogyakarta.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisaasi*. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 16. *For Windows Statistic (Statistical Product and Service Solusion)*.
- Hasibuan. 2014. Pengaruh Stress Kerja & Komitmen Organisional Terhadap Kinerja Karyawan Pd.PT. Bangun Bali-
- Julvia. 2016. *Performance Appraisal:Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Kartika dan Hardiansyah. 2017. Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Tesis*. Megelang: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mahmudi. 2005. Pengaruh stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang.
- Nawawi Uha. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Ed 1. Penerbit Prenadamedia group.
- Robins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Satoto dan Ayuningtyas. 2016. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat. *Proceeding of management*: Vol. 3, no. 3.-
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J. 2009. *Ekonometrika*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Basis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Umar. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Terhadap Penerimaan Pajak Dikantor Pelayanan Pak Banteng. Vol. 3, no 009 (2016) Umar.

- Usailan oemar. 2017. Pengruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasi. Volume. 2, Nomor.2. Edisi.Agustus.2017
- Yusuf. 2016. *Metode Penelitian. Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta. Prenadamedia group