ISSN 2747-2671 (online)

PINISI
JOURNAL OF ART, HUMANITY & SOCIAL STUDIES
Vol. 2, No. 6, 2022

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum

Effect Of Work Stress On Employee Performance at Public Refueling Stations

Darmansyah*, Uhud Darmawan Natsir, Burhanuddin
Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia
*Penulis Koresponden : *ancad7684@gmail.com*

ABSTRAK

Stres kerja terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Puuwatu Kendari, diukur dengan Indikator Beban Kerja, Sikap Pimpinan, Peralatan Kerja, Kondisi Lingkungan Kerja, dan Suatu Pekerjaan dan Karir, penelitian ini menggunakan metode kuatitatif yaitu pengisian pernyataan kuisioner dan teknik olah data SPSS Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Puuwatu Kendari. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Stres Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan artinya stres kerja dengan indikator Beban Kerja, Sikap Pimpinan, Peralatan Kerja, Kondisi Lingkungan Kerja, dan Suatu Pekerjaan dan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Puuwatu Kendari.

Kata Kunci: ***Stres kerja dan Kinerja karyawan.***

ABSTRACT

Work stress on the performance of gas station employees puuwatu kendari, *measured by indicators of workload, leadership attitudes, work equipment, work environment conditions, and a job and career, this study uses a quantitative method, namely filling out questionnaire statements and data processing techniques SPSS gas stations* puuwatu kendari .*The results showed that there was a significant and positive effect of the work stress variabel on the employee performance variabel , meaning that work stress with indicators of workload, leadership attitude, work equipment, work environment conditions, and a job and career affected the performance of gas station employees* puuwatu kendari.

Keywords: *Job stress and employee performance*

1. PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap Perusahaan atau Organisasi berusaha untuk dapat mencapai tujuan dan sasaran sesuai dengan apa yang telah ditentukan. Hal ini akan dapat dikerjakan dengan baik oleh orang-orang yang hebat yang ada didalam perusahaan tersebut.. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Sumber manusia juga merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran daya jalannya kegiatan sebuah perusahaan, bahkan maju mundurnya sebuah perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Pengukuran Kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Yaitu kemampuan Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan

Berdasarkan teori secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi ketegangan yang tidak menyenangkan karena seseorang merasa ada sesuatu yang membebani dirinya. Pengelompokan stres menjadi dua jenis, yaitu: *Eutstress* (stres yang bersifat positif). Hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Distress (stres yang bersifat negatif). Hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak) terhadap kesehatan yang menyebabkan gangguan baik mental (perilaku) maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Stres memberikan dampak negatif pada karier karena bila stres berdampak pada penurunan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir (Bagia, 2015).

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu stressors, biasanya pegawai mengalami stres karena kombinasi *stressors*. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu di dalam pekerjaan (*on-the-job*) dan di luar pekerjaan (*off-the-job*) (Handoko, 2001). Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres.

Sinambela (2016) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akibatnya berpengaruh pada kinerja.

2. KAJIAN TEORI

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 pekerjanya. Stres kerja dalam penelitian ini merujuk pada konseptualisasi yang digunakan oleh Lait dan Wallace, (2002) yang mengembangkan konsep stres kerja sebagai persepsi individu.

Adapun diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab dan perbedaan persepsi dalam pekerjaan. Stres yang terjadi berlarut-larut dapat menyebabkan karyawan merasa bosan, tidak semangat dan dapat mengalami frustrasi yang kemudian mempengaruhi efektivitas dalam bekerja. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Arshadi dan Damiri, (2013) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif pada turnover intention. Hal demikian juga ditunjukkan dalam penelitian

sebelumnya, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention (Agus.2014).

Pengertian kinerja Menurut Mangkunegara (2001), Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Yang dimaksud dengan kualitas di sini adalah dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan, yang dimaksud dengan kuantitas itu dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007), beliau mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil dari proses pekerjaan yang terencana sesuai dengan waktu serta tempat berdasarkan karyawan dan organisasi yang bersangkutan.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SPBU 74.931.10 di Jl. Prof. Yamin Kota Kendari Sulawesi Tenggara. Sedangkan waktu yang digunakan penelitian kurang lebih dari dua bulan mulai.

3.2. Jenis dan Desain Penelitian

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

Desain penelitian merupakan cara-cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data penelitian sehingga hasil penelitian dapat dibuktikan. Desain penelitian adalah semua proses penelitian yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian dengan tujuan meminimalisirkan unsur kekeliruan.

3.3. Populasi dan sampel

Menurut Arikunto (2012), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua liku-liku yang ada didalam populasi. Dalam penelitian ini karyawan SPBU 74.931.10 Puuwatu Kendari yang berjumlah 30 orang.

Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa sampel adalah sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana jumlah populasi sebanyak 30 orang sekaligus menjadi sampel karena kurang dari 100 orang. Menurut Arikunto (2008) apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik di ambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data keterangan yang di butuh kan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang di gunakan yaitu:

1) Observasi
   Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Observasi merupakan teknik awal untuk mengumpulkan data tentang masalah yang akan diteliti.
2) Kuesioner
   kuesioner penelitian adalah teknik pengumpulan data penelitian dengan cara memberi daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Adapun pertanyaan atau pernyataan yang di buat harus berkaitan dengan indikator penelitian. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada karyawan SPBU 74.931.10 Puuwatu Kendari.

3.5. Pengujian Instrumen

Jenis alat yang digunakan untuk memperoleh data pada SPBU 74.931.10 Puuwatu Kendari adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner yang bertujuan untuk memperoleh responden tentang yang mereka alami dan ketahui.

Sekarang (2013) mengatakan bahwa in validitas menguji seberapa baik suatu instrumen dibuat untuk mengukur konsep tertentu ingin diukur. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur titik hasil validitas dari setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat pada besarnya angka yang terdapat pada kolom corrected item total correlation. Berikut adalah kriteria pengujiannya

1) Jika nilai sig 2tailed<α 0,05, maka butir instrumen valid.
2) Jika nilai sig 2tailed>α 0,05, maka butir instrumen tidak valid

Menurut Ghozali 2013 reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu poster yang merupakan indikator dari variabel atau konstruksi uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan atau pernyataan yang dinyatakan valid. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dengan bantuan SPSS menggunakan metode cronbach Alpha maka R hitung diwakili oleh nilai Alfa titik berikut adalah kriteria pengujiannya :

1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpha* > 0,60 maka instrumen variabel adalah reliabel (percaya)
2) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpha* > 0,60 maka instrumen variabel adalah reliabel (tidak dipercaya).

3.6. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018) teknik analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dengan demikian akan diperoleh frekuensi, mean (rata-rata) dari skor jawaban responden untuk masing-masing item variabel yang telah menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap item pertanyaan.

Pada saat melakukan Analisa regresi berganda, maka perlu dipenuhi beberapa asumsi, misalnya asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Pembahasan singkat dari uji asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Adapun metode penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan adalah:

1) Analisis Regresi linear Sederhana metode ini digunakan untuk mengatur pengaruh antara variabel bebas (X) yaitu kompensasi dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai. Persamaan umum regresi linear sederhana antara lain dimana :

$$Y = a + bX$$

Y = Kinerja pegawai
X= Stres kerja

B= Koefisien regresi mengukur besarnya pengaruh x terhadap y
a= Konstanta

2) Koefisien determinan (R 2) bertujuan untuk mengetahui signifikasi variabel . Koefisien determinasi melihat seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Koefisien determinan (R 2) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), (0 ≤ R 2 ≤ 1). Apabila determinasi (R 2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independent semakin kecil. Hal ini berarti, model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, dan bila R 2 mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independent adalah besar terhadap variabel dependent. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independent yang diteliti terhadap variabel dependent.

3) Uji Parsial (Uji t) Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X (Stres kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali 2005). Hipotesis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:
Ho: Variabel-variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil dari tabel di atas bahwa, seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan valid. Nilai dari masing-masing item pertanyaan berdasarkan nilai koefisien korelasi yang memiliki nilai koefisien positif dan lebih besar dari nilai r tabel 0.396.

Apabila suatu alat pengukuran dinyatakan valid, maka tahap berikutnya adalah mengukur tahap reliabilitas dari alat. Analisis ini digunakan untuk membuktikan apakah kuesioner yang reliable dapat memberikan jawaban yang meyakinkan jika diuji ulang dengan hasil yang sama, Untuk mengukur reliabilitas dapat digunakan Crobach's Alpha. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliable bila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31927170
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.156
	Negative	-.144
Test Statistic		.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Ha: Variabel-variabel bebas (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali,2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak
b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05 maka Ho diterima dan Ha diterima

Uji Validitas Uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Dalam pengertian yang mudah dipahami, uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang akan apa yang akan diukur (Purbayu Budi Santosa dan Ashari, 2005). Validitas menunjukkan kinerja kuesioner dalam mengukur apa yang diukur telah dinyatakan valid. Untuk melakukan uji validitas, metode yang dilakukan adalah dengan mengukur

korelasi antara butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara keseluruhan. Berdasarkan uraian di atas, dapat disajikan hasil dari pengolahan data terkait uji validitas atas instrumen penelitian dengan jumlah 25 responden untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut valid atau tidak dapat dilihat pada tabel berikut jumlah kuesioner terisi sebanyak 25 kuesioner mengukur tahap reliabilitas dari alat. Analisis ini digunakan untuk membuktikan apakah kuesioner yang reliable dapat memberikan jawaban yang meyakinkan jika diuji ulang dengan hasil yang sama, Untuk mengukur reliabilitas dapat digunakan Crobach's Alpha. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliable bila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian dapat dilihat dari tabel berikut;

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31927170
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.156
	Negative	-.144
Test Statistic		.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Tabel 3. Uji Reabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.969	.973	20

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap seluruh variabel di atas N of items (butir pertanyaan) sebanyak 20 butir pertanyaan terhadap 25 responden, menunjukkan nilai Cronbach Alpha 0,969 lebih besar dari 0,60, sehingga dinyatakan reliabel dinyatakan layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

Hasil yang ditunjukkan pada tabel menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,120 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga ketentuan H0 asumsi normalitas terpenuhi.

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pegamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pegamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dengan ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scaterplot. Jika ada plot tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas secara titik-titik menyebar di atas dan

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap seluruh variabel di atas *Nof items* (butir pertanyaan) sebanyak 20 butir pertanyaan terhadap 25 responden, menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* 0,969 lebih besar dari 0,60, sehingga dinyatakan reliabel dinyatakan layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.6 Dikatakan memenuhi normalitas jika nilai residual lebih besar dari 0,05. Uji normalitas dapat diuji dengan menggunakan model *Klosmogorov-Smirov*. Hipotesis yang digunakan:

H0: residual berdistribusi normal
H1: residual tidak berdistribusi normal

Hasil yang ditunjukan pada tabel menunjukan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,120 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga ketentuan H0 asumsi normalitas terpenuhi.

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dengan ada atau

tidaknya pola tertentu pada grafik scaterplot. Jika ada plot tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas secara titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.8 H0: Varian residual homogen (tidak terjadi kasus heterokedastisitas).

H1: Varian residual tidak homogen (terjadi kasus heterokedastisitas) Jika nilai signifikan (p-value) semua variabel independen > 0,05 maka H0 diterima yang artinya varian residual homogen (tidak terjadi kasus heterokedastisitas). Hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:

Tabel 4. Persamaan Regresi

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.758	4.473		2.852	.009
	Stres Kerja	.701	.108	.803	6.469	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

sehingga asumsi heteroskedastisitos terpenuhi.

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi dan independensi dalam mendeteksi kecurangan dikantor inspektorat Kota kendari. Analisis regresi linier Sederhana dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini.

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (Uji Statistik t) dan Koefisien korelasi (R).Dalam penelitian ini Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Dalam mendeteksi kecurangan Dapat ditarik persamaan regresi linear Sederhana antara variabel (X) Terhadap Kepuasan Mahasiswa (Y) sebagai berikut:

Y = 12.758+0,701+ e

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat disimpulkan jika nilai konstanta 12.758 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka Bukti fisik adalah 12.758 variabel Pelayanan (X) bernilai Positif yaitu 0.701, artinya apabila Stres Kerja bertambah satu satuan, Kinerja Karyawan akan Naik sebesar 0.701.

Pada dasarnya digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel, dengan taraf signifikan 5%. Apabila nilai thitung lebih besar dari t tabel maka H0 ditolak Ha diterima,berarti ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Jika nilai t hitung kurang dari ttabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen

Tabel 5. Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.758	4.473		2.852	.009
	Stres Kerja	.701	.108	.803	6.469	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah

Dari hasil analisis didapat nilai signifikan variabel (X) sebesar 0.000 lebih Kecil dari 0,05. Dan nilai t hitung 12.758 lebih Besar dari t table 1.708, dengan nilai signifikan sebesar 0,00 lebih Kcil dari 0,05 maka maka H1 diterima, disimpulkan terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Stres Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Untuk membuktikan hasil ,dibuktikan dengan uji t. Dilihat dari uji t

Tabel 4.7 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	803a	.645	.630	3.38217
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja				

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa hasil dari R Square adalah sebesar 0, 645 atau sebesar 64%. Ini berarti bahwa 64% variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Stres Kerja. Sedangkan 36% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

4.2. Pembahasan

Dari hasil analisis Uji t didapat nilai signifikan variabel (X) sebesar 0.000 lebih Kecil dari 0,05. Dan nilai t hitung 12.758 lebih Besar dari t table 1.708, dengan nilai signifikan sebesar 0,00 lebih Kcil dari 0,05 maka maka H1 diterima, disimpulkan terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Stres Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pendapat karyawan SPBU 74.931.10 puuwatu kendari terkait stres kerja, menyatakan bahwa mereka tidak bekerja dibawah tekanan karena sistem kerja yang diciptakan SPBU 74.931.10 puuwatu kendari menurut karyawan tidak memberatkan mereka dengan jumlah karyawan yang ada sesuai dengan aktifitas konsumen yang datang, dan karyawan bersifat profesional dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian sejalan dengan Roy Pria Abadi Siregar (2018), Wahdaniah,Andi Gunardi (2018), dan Bagus Setiawan Sutowo Putro (2016) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Wu, 2011; Yozgat et al.,2013; Hidayati et al.,2013 dalam Mauladi dan Dihan (2015) stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja sering dipandang sebagai efek disfungsional yang dapat menurunkan kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan itu sendiri. Dikatakan bahwa karyawan dengan tingkat stres yang rendah akan memiliki kinerja yang tinggi.Sementara menurut Olusegun, dkk (2014) dalam penelitianindikator stres seperti beban kerja berlebihan, ingin mengembangkan karir, konflik kerja/keluarga, kelelahan, cemas, tidak bahagia, lemah, sakit kepala dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 56,9%.

Pengertian kinerja Menurut Mangkunegara (2001), Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Yang dimaksud dengan kualitas di sini adalah dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaan nya. Sedangkan, yang dimaksud dengan kuantitas itu dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), beliau mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil dari proses pekerjaan yang terencana sesuai dengan waktu serta tempat berdasarkan karyawan dan organisasi yang bersangkutan

DAFTAR PUSTAKA

Arshadi, and Damiri. 2013. "The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance : Moderating Role of OBSE". Procedia-Social and Behavioral Sciences 84, pp : 706-710.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda

Agus Putu. (2014). "Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan pada Bali Dynasty Resort". Tesis: Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.

Astianto, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7, https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/download/572/539

Arikunto, S; Yuliana, L. 2008. Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: Aditya Media

Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta

Bagus Setiawan Sutowo Putro (2016) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Budi Sehat Di Surakarta

Bagia, I Wayan. 2015. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Graha ilmu.

Djarwanto, PS. 2010. Statistik Induktif. Edisi 4. Yogyakarta :BPFE.

Gibson, (2002). Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi), Prenhalindo, Jakarta

Ghozali. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoyo.(2001). Stress Pada Saat Bekerja. (http//: astaqauliyah.com. Diakses tanggal 10 September 2015)

Haryanto, 2004. Teori Yang Melandasi Pembelajaran Konstruktivistik.http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/131656343/TEORI%KONSTRUKTIVISTIK.pdf. 3 februari2014 (10:07)

Handoko, Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.Edisi kedua. BPFE – Yogyakarta, 2001.

Hariyati. 2014. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual di PT Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta. [Skripsi Ilmiah]. Surakarta: Fakultas Kedokteran UNS.

Hasibuan, H. Malayu. 2014. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara Tanjung, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service. BENING, 6(1), 202-213