

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan

Lab K3 Bertempat di Jl. Brigjen. H. Hasan Basry No. 56 Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Berdasarkan PerGub No. 0143 Tahun 2017 Lab K3 bertugas melaksanakan kegiatan teknis operasional Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang pelayanan jasa pengujian, fasilitasi, supervisi, penyuluhan dan bimbingan teknis higiene perusahaan, ergonomi, kesehatan dan keselamatan kerja.

Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Kecelakaan kerja tidak saja menimbulkan korban jiwa maupun kerugian materi bagi pekerja dan pengusaha, tetapi juga dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh, merusak lingkungan yang pada akhirnya akan berdampak pada masyarakat luas.¹

¹“Profil Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan,” 2023, <https://siprola.kalselprov.go.id/?fbclid=PAAabhWcRGSLGxqUFGDgfpo7gM1CoPIphlc-EN620kqXUprg-nHXvu1AZr0UA> .

2. Visi dan Misi Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan

a. Visi

Terciptanya kondisi dan lingkungan kerja aman, nyaman, dan selamat agar tenaga kerja sejahtera dan produktif dalam hubungan industrial yang harmonis.

b. Misi

- 1) Mewujudkan Lingkungan Kerja yang Aman, Nyaman dan Selamat
- 2) Mewujudkan Tenaga Kerja yang Sehat dan Prouktif
- 3) Mewujudkan Laboratorium yang Berkualitas dan Terpercaya
- 4) Mewujudkan Hubungan yang Harmonis
- 5) Mewujudkan Sistem Informasi Lab K3

3. Tugas Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan

Berdasarkan Pergub No. 0413 Tahun 2017 Lab K3 bertugas melaksanakan kegiatan teknis operasional dinas tenaga kerja dan transmigrasi di bidang pelayanan jasa pengujian, fasilitasi, supervisi, penyuluhan dan bimbingan teknis higiene perusahaan, ergonomi, kesehatan dan keselamatan kerja.

Lab K3 mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang pelayanan jasa pengujian, fasilitasi, supervisi, penyuluhan, dan bimbingan teknis *higiene* perusahaan, ergonomi, kesehatan, dan keselamatan kerja.²

Adapun uraian tugas Lab K3:

²“Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan ‘Pembentukan, Organisasi, dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan,’” 2017.

- a. Menyusun program, mengoordinasikan, membina, dan mengatur penyusunan rencana teknis pelayanan jasa pengujian, fasilitasi, supervisi, penyuluhan, dan bimbingan teknis *higiene* perusahaan, ergonomi, kesehatan dan keselamatan kerja.
- b. Menyusun program, mengoordinasikan, membina, mengatur, mengendalikan, dan mengawasi pelaksanaan jasa pengujian *higiene* perusahaan, ergonomi, kesehatan dan keselamatan kerja.
- c. Menyusun program, mengoordinasikan, membina, mengatur, mengendalikan, dan mengawasi pelaksanaan fasilitasi, supervisi, penyuluhan dan bimbingan teknis *higiene* perusahaan.
- d. Menyusun program, mengoordinasikan, membina, mengatur, mengendalikan, dan mengawasi pelaksanaan fasilitasi, supervisi, penyuluhan dan bimbingan teknis ergonomi/sistem atau desain kerja perusahaan.
- e. Menyusun program, mengoordinasikan, membina, mengatur, mengendalikan, dan mengawasi pelaksanaan fasilitasi, supervisi, penyuluhan dan bimbingan teknis kesehatan kerja.
- f. Menyusun program, mengoordinasikan, membina, mengatur, mengendalikan, dan mengawasi pelaksanaan fasilitasi, supervisi, penyuluhan dan bimbingan teknis keselamatan kerja.
- g. Membina, mengatur, dan mengendalikan kegiatan ketatausahaan.
- h. Melaksanakan tugas lain sesuai bidang tugas dan tanggung jawabnya.

Sub bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan kegiatan penyusunan program, pengelolaan penatausahaan keuangan dan aset, administrasi kepegawaian, ketatalaksanaan, surat-menyurat, rumah tangga, dan perlengkapan.

Uraian tugas sebagaimana dimaksud yaitu:

- a. Menyiapkan bahan dan mengkoordinasi penyusunan program dan kegiatan Lab K3.
- b. Mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data Lab K3.
- c. Menyiapkan bahan dan melaksanakan kerjasama penyusunan rencana strategis Lab K3.
- d. Menyiapkan bahan dan melaksanakan fasilitasi, pembinaan, pengaturan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan pengelolaan penatausahaan keuangan dan aset.
- e. Menyiapkan bahan dan menyusun laporan pertanggung jawaban keuangan dan aset.
- f. Menyiapkan bahan dan memproses administrasi pembayaran gaji dan tunjangan.
- g. Menyiapkan bahan dan melaksanakan penerimaan retribusi jasa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- h. Mengelola surat-menyurat, ekspedisi, dan kearsipan.
- i. Menyiapkan urusan rumah tangga, perlengkapan, kehumasan, dan perpustakaan.
- j. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia.

- k. Melaksanakan urusan ketatalaksanaan, analisa kelembagaan dan analisa jabatan.
- l. Melaksanakan tugas lain sesuai bidang tugas dan tanggung jawabnya.

Seksi Ergonomi dan Keselamatan Kerja mempunyai tugas melaksanakan pelayanan jasa pengujian, fasilitasi, supervisi, penyuluhan, dan bimbingan teknis ergonomi dan keselamatan kerja. Uraian tugas sebagaimana dimaksud yaitu:

- a. Menyiapkan bahan dan menyusun rencana kegiatan pelayanan jasa pengujian, fasilitasi, supervisi, penyuluhan, dan bimbingan teknis ergonomi dan keselamatan kerja.
- b. Menyiapkan bahan dan melaksanakan perencanaan serta pengadaan fasilitasi pengujian ergonomi dan keselamatan kerja.
- c. Menyiapkan bahan dan menyusun petunjuk teknis standar pengujian ergonomi dan keselamatan kerja.
- d. Menyiapkan bahan dan melaksanakan pengujian faktor fisika dan faktor kimia lingkungan kerja.
- e. Menyiapkan bahan dan melaksanakan pengujian faal kerja dan ergonomi.
- f. Menyiapkan bahan dan melaksanakan pengujian keselamatan kerja.
- g. Menyiapkan bahan dan melaksanakan perawatan, pemeliharaan serta pelaporan kondisi fasilitasi pengujian ergonomi dan keselamatan kerja.

- h. Menyiapkan bahan dan melaksanakan kalibrasi pengujian ergonomi dan keselamatan kerja sesuai jadwal.
- i. Menyiapkan bahan dan melaksanakan sosialisasi serta mengembangkan media informasi jasa layanan pengujian ergonomi dan keselamatan kerja.
- j. Menyiapkan bahan dan melaksanakan fasilitasi pengembangan kemitraan dan kelembagaan peningkatan kapasitas dan sumber daya pengujian ergonomi dan keselamatan kerja.
- k. Menyiapkan bahan dan melaksanakan fasilitasi pendidikan dan pelatihan pelaksana ergonomi dan kesehatan kerja perusahaan.
- l. Menyiapkan bahan dan melaksanakan fasilitasi, supervisi, penyuluhan dan bimbingan teknik ergonomi dan keselamatan kerja.
- m. Menyiapkan bahan dan menyusun laporan kinerja pelaksanaan kegiatan ergonomi dan keselamatan kerja.
- n. Melaksanakan tugas lain sesuai bidang tugas dan tanggung jawabnya.

Seksi Kesehatan Kerja mempunyai tugas melaksanakan pelayanan jasa pengujian, fasilitasi, supervisi, penyuluhan, dan bimbingan teknis *higiene* dan kesehatan kerja. uraian tugas sebagaimana dimaksud yaitu:

- a. Menyiapkan bahan dan menyusun rencana kegiatan pengujian, fasilitasi, supervisi, penyuluhan, dan bimbingan teknis *higiene* dan kesehatan kerja.

- b. Menyiapkan bahan dan melaksanakan perencanaan serta pengadaan fasilitas pengujian *higiene* dan kesehatan kerja.
- c. Menyiapkan bahan dan menyusun petunjuk teknis standar pengujian *higiene* dan kesehatan kerja.
- d. Menyiapkan bahan dan melaksanakan pengujian *higiene*/sanitasi lingkungan kerja.
- e. Menyiapkan bahan dan melaksanakan pengujian gizi kerja.
- f. Menyiapkan bahan dan melaksanakan pengujian kesehatan kerja.
- g. Menyiapkan bahan dan melaksanakan perawatan, pemeliharaan serta pelaporan kondisi fasilitas pengujian *higiene* dan kesehatan kerja.
- h. Menyiapkan bahan dan melaksanakan kalibrasi pengujian *higiene* dan kesehatan kerja sesuai jadwal.
- i. Menyiapkan bahan dan melaksanakan sosialisasi serta mengembangkan media informasi jasa layanan pengujian *higiene* dan kesehatan kerja.
- j. Menyiapkan bahan dan melaksanakan fasilitasi pengembangan kemitraan dan kelembagaan peningkatan kapasitas dan sumber daya pengujian *higiene* dan kesehatan kerja.
- k. Menyiapkan bahan dan melaksanakan fasilitasi pendidikan dan pelatihan pelaksana *higiene* dan kesehatan kerja.
- l. Menyiapkan bahan dan melaksanakan fasilitasi, supervisi, penyuluhan, dan bimbingan teknis *higiene* dan kesehatan kerja.

- m. Menyiapkan bahan dan menyusun laporan kinerja pelaksanaan kegiatan *higiene* dan kesehatan kerja.
- n. Melaksanakan tugas lain sesuai bidang tugas dan tanggung jawabnya.

4. Fungsi Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan

Dalam melaksanakan tugasnya, Lab K3 mempunyai fungsi:

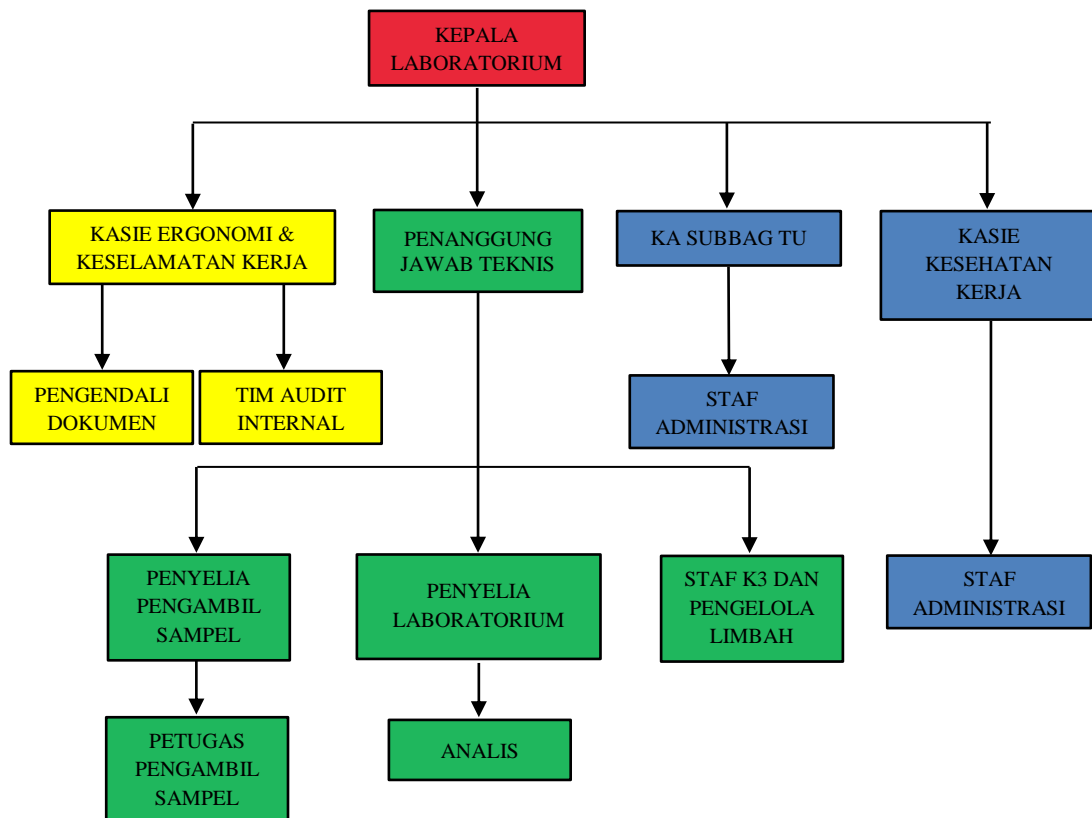
- a. Penyusunan program, koordinasi, pembinaan, dan pengaturan penyusunan rencana teknis pelayanan jasa pengujian, fasilitasi, supervisi, penyuluhan, dan bimbingan teknis *higiene* perusahaan, ergonomi, kesehatan dan keselamatan kerja.
- b. Penyusunan program, koordinasi, pembinaan, pengaturan, pengendalian dan pengawasan pelaksanaan fasilitasi supervisi, penyuluhan dan bimbingan teknis *higiene* perusahaan.
- c. Penyusunan program, koordinasi, pembinaan, pengaturan, pengendalian, dan pengawasan pelaksanaan fasilitasi, supervisi, penyuluhan dan bimbingan teknis *higiene* perusahaan.
- d. Penyusunan program, koordinasi, pembinaan pengaturan, pengendalian, dan pengawasan pelaksanaan fasilitasi, supervisi, penyuluhan dan bimbingan teknis ergonomi/sistem atau desain kerja perusahaan.
- e. Penyusunan program, koordinasi pembinaan, pengaturan, pengendalian, dan pengawasan pelaksanaan fasilitasi, supervisi, penyuluhan dan bimbingan teknis kesehatan kerja.

- f. Penyusunan program, koordinasi, pembinaan, pengaturan, pengendalian, dan pengawasan pelaksanaan fasilitasi, supervisi, penyuluhan dan bimbingan teknis keselamatan kerja.
- g. Pembinaan, pengaturan, dan pengendalian ketatausahaan.

5. Struktur Organisasi Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan

Susunan organisasi Lab K3 terdiri atas:

STRUKTUR ORGANISASI PENGUJIAN LAB K3



6. Data Ketenagakerjaan di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan

Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan pada saat ini mempunyai jumlah pegawai sebagai 51 orang, dengan pegawai ASN 13 orang dan pegawai Non ASN 38 orang, data kepegawaian sebagai berikut:

TABEL 4. 1 DATA KETENAGAKERJAAN DI LAB K3 PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

No.	Golongan	Jumlah
1	IV	1
2	III	10
3	II	1
4	I	1
5	Non ASN	38
Jumlah		51

Sumber: Data Sekunder Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2023.

B. Hasil Uji Instrumen

1. *Professional Judgment*

Sebelum melakukan uji instrumen pada responden penelitian di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan, peneliti sebelumnya telah menyusun skala psikologi dari variabel stres kerja dan juga variabel kinerja pegawai. Dalam penyusunan skala tersebut, dilakukan *Professional Judgment* untuk alat ukur yang dibuat.

TABEL 4. 2 *PROFESSIONAL JUDGMENT*

<i>Professional Judgment</i>		
Nama	Pekerjaan	Instansi
Musfichin, M.A	Dosen	UIN Antasari Banjarmasin
Imadduddin, M.A	Dosen	UIN Antasari Banjarmasin

Berdasarkan hasil *Professional Judgment*, diberikan masukan yaitu bahwa skala penelitian stres kerja dan kinerja dapat digunakan dengan sedikit revisi, perbaikan item pernyataan agar sesuai dengan aspek dan indikator serta responden yang dituju.

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak dalam pengumpulan data. Instrumen yang valid berarti alat ukur tersebut dapat

digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama pula.³

a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* artinya sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu alat tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Disebut akurat ketika alat tes tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukurannya maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah.⁴

Peneliti melakukan uji coba (*try out*) instrumen kepada 32 pegawai di Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan, lokasi ini dipilih karena karakteristik nya sesuai dengan karakteristik responden penelitian di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian ini menggunakan perumusan *Correlation Product Moment* yang terdapat dalam *software IBM SPSS Statistics 22* dan mendapati sejumlah item yang tidak valid atau gugur.

Menentukan valid tidaknya suatu item pernyataan maka digunakan rumus $df = N - 2$, Sesuai tabel r dengan $df = 32 - 2 = 30$ dengan *Level Of Significance* 5% dengan nilai r tabel 0,361. Jika dilihat dari hasil analisis menggunakan SPSS, apabila nilai *Pearson Correlation* > dari r tabel maka item dinyatakan valid,

³Sugiyono Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018), 193.

⁴Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, IV (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019), 8.

demikian sebaliknya apabila nilai *Pearson Correlation* < dari r tabel maka item dinyatakan tidak valid.

1) Skala Stres Kerja

Sesudah dilakukan uji coba dari 12 item yang diujikan maka menunjukkan item yang valid dan tidak valid. Berdasarkan teori stres kerja menurut Robbins, skala stres kerja memiliki 3 aspek yang kemudian digunakan pada skala stres kerja ini. Sesudah dilakukan uji coba dari 12 item kemudian menunjukkan item yang valid dan tidak valid yaitu:

TABEL 4. 3 *BLUEPRINT* SKALA STRES KERJA SETELAH UJI COBA

Aspek	Indikator	Nomor Item				Jumlah
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
Fisiologis	Tuntutan Tugas	1	10	19	-	3
Psikologis	Tuntutan Peran	11, 20	2	-	-	3
Perilaku	Tuntutan antarpribadi	3	12	-	-	6
	Struktur Organisasi	-	-	4, 13	-	
	Kepemimpinan Organisasi	-	-	5, 14	-	
Jumlah		4	3	5	0	12

Pada tabel diatas merupakan *blueprint* skala stres kerja sesudah dilakukan uji validitas. Berdasarkan uji validitas tersebut, pada aspek fisiologis dengan indikator tuntutan tugas diperoleh 2 item valid dan 1 item tidak valid, aspek psikologis dengan indikator tuntutan peran diperoleh 2 item valid dan 1 item tidak valid, aspek perilaku dengan indikator tuntutan antar pribadi diperoleh 1 item valid dan 1 item tidak valid, aspek perilaku dengan indikator struktur organisasi

diperoleh semua item valid, dan pada aspek perilaku dengan indikator kepemimpinan organisasi diperoleh semua item valid.

TABEL 4. 4 HASIL UJI VALIDITAS STRES KERJA

No. Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Item 1	0,438	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 2	0,324	0,361	R Hitung < R Tabel (Tidak Valid)
Item 3	0,350	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 4	0,617	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 5	0,632	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 10	0,317	0,361	R Hitung < R Tabel (Tidak Valid)
Item 11	0,520	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 12	0,189	0,361	R Hitung < R Tabel (Tidak Valid)
Item 13	0,613	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 14	0,626	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 19	0,560	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 20	0,710	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)

Setelah dilakukan uji validitas, didapatkan hasil bahwa terdapat 3 item pernyataan yang tidak valid yaitu pada nomor 2, 10, dan 12. Dari 12 item yang ada, maka 3 item gugur tidak dapat digunakan untuk tahapan selanjutnya dan 9 item lainnya bisa digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

2) Skala Kinerja

Setelah dilakukan uji coba dari 10 item semua item dinyatakan valid. Berdasarkan teori kinerja menurut Prabu Mangkunegara, skala kinerja memiliki 3 aspek yang kemudian digunakan pada penelitian ini. Sesudah dilakukan uji coba dari 10 item menunjukkan item yang valid sebagai berikut:

TABEL 4. 5 BLUEPRINT SKALA KINERJA SETELAH UJI COBA

Aspek	Indikator	Nomor Item				Jumlah
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
Hasil Kerja	Kualitas	6, 15, 21	-	-	-	3

Aspek	Indikator	Nomor Item				Jumlah
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
	Kuantitas	7, 16	-	-	-	2
Kedisiplinan	Pelaksanaan Tugas	8, 17	-	-	-	2
Tanggung Jawab dan Kerjasama	Tanggung Jawab dan Kerjasama	9, 18, 22	-	-	-	3
Jumlah		10	-	-	-	10

Pada tabel diatas merupakan *blueprint* skala kinerja sesudah dilakukan uji validitas.

TABEL 4. 6 HASIL UJI VALIDITAS KINERJA

No. Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Item 6	0,803	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 7	0,709	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 8	0,861	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 9	0,538	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 15	0,858	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 16	0,811	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 17	0,728	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 18	0,739	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 21	0,690	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)
Item 22	0,754	0,361	R Hitung > R Tabel (Valid)

Berdasarkan uji validitas tersebut semua item pernyataan dinyatakan valid dan bisa digunakan untuk proses pengumpulan data penelitian. Setelah melakukan uji validitas pada kedua skala penelitian, kemudian peneliti menggugurkan 3 item yang dinyatakan tidak valid sehingga terdapat perubahan penomoran pada item. Setelah menggugurkan 3 item tersebut kemudian dibuatlah tabel *blueprint* baru untuk membantu peneliti dalam pengambilan data responden yang sebenarnya.

TABEL 4. 7 BLUEPRINT SKALA STRES KERJA DAN KINERJA

Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Skala Stres Kerja				
Fisiologis	Tuntutan Tugas	1	16	2
Psikologis	Tuntutan Peran	9, 17	-	2
Perilaku	Tuntutan Antarpribadi	2	-	1
	Struktur Organisasi	-	3, 10	2
	Kepemimpinan Organisasi	-	4, 11	2
Skala Kinerja				
Hasil Kerja	Kualitas	5, 12, 18	-	3
	Kuantitas	6, 13	-	2
Kedisiplinan	Pelaksanaan Tugas	7, 14	-	2
Tanggung Jawab dan Kerjasama	Tanggung Jawab dan Kerjasama	18, 15, 19	-	3
Jumlah				19

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan terjemahan dari kata *reliability*. Reliabilitas mengandung makna konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, kestabilan, keajegan, dan sebagainya. Dari makna-makna tersebut maka dapat disimpulkan bahwa konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu alat tes atau proses pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran suatu alat tes dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama memperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.⁵

⁵Azwar, 7.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *software* IBM SPSS Statistics 22. Menginterpretasikan uji reliabilitas dilihat pada tabel *Reliability Statistics* yaitu pada nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* tersebut merupakan nilai dari keseluruhan item. Berdasarkan kesepakatan peneliti yang mana sudah dibahas pada Bab III, bahwa semakin nilai *Cronbach's Alpha* mendekati 1,00 maka semakin reliabel.

1) Skala Stres Kerja

TABEL 4. 8 HASIL UJI RELIABILITAS SKALA STRES KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	9

Berdasarkan pengertian yang dipaparkan pada teori diatas, nilai *Cronbach's Alpha* pada uji reliabilitas sebesar 0,709. Berdasarkan ketentuan para ahli, dapat disimpulkan bahwa skala stres kerja memiliki reliabilitas yang dapat diterima (*acceptable reliability*) karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70.

2) Skala Kinerja

TABEL 4. 9 HASIL UJI RELIABILITAS SKALA KINERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	10

Setelah *dilakukan* uji reliabilitas pada skala kinerja, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,906. Berdasarkan ketentuan para ahli dapat disimpulkan bahwa

skala kinerja memiliki reliabilitas yang sangat baik (*excellent reliability*) karena nilai *Cronbach's Alpha* pada 0.90.

C. Analisis Data Penelitian

1. Karakteristik Responden Penelitian

Responden penelitian adalah pegawai Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan. Karakteristik responden penelitian ini didapatkan berdasarkan data primer pada pengisian kuesioner penelitian. Karakteristik responden sebagai berikut:

a. Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

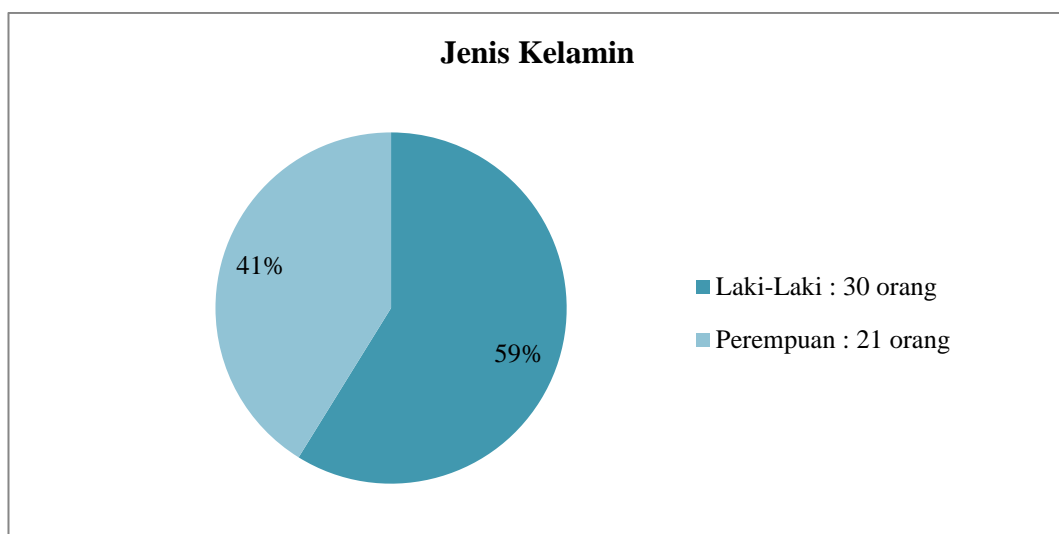


DIAGRAM 4. 1 PENGELOMPOKKAN RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Pada diagram 4.1 menunjukkan bahwa dari 51 orang responden, sebanyak 30 orang adalah laki-laki dengan jumlah persen sebesar 59% dan sebanyak 21 orang adalah perempuan dengan jumlah persen sebesar 41%.

b. Pengelompokan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal

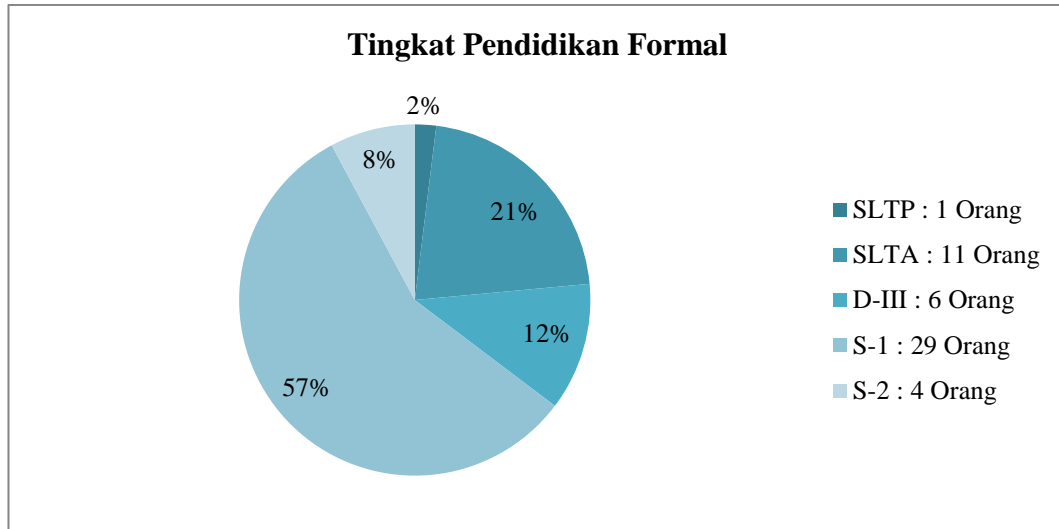


DIAGRAM 4. 2 PENGELOMPOKKAN RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL

Pada diagram 4.2 menunjukkan bahwa dari 51 orang responden, sebanyak 1 orang dengan tingkat pendidikan formal SLTP dengan jumlah persen sebesar 2%, sebanyak 11 orang dengan tingkat pendidikan formal SLTA dengan jumlah persen sebesar 21%, sebanyak 6 orang dengan tingkat pendidikan formal D-III dengan jumlah persen sebesar 12%, sebanyak 29 orang dengan tingkat pendidikan S-I dengan jumlah persen sebesar 57%, dan sebanyak 4 orang dengan tingkat pendidikan S-2 Spesialis dengan jumlah persen sebesar 8%.

c. Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kepegawaian

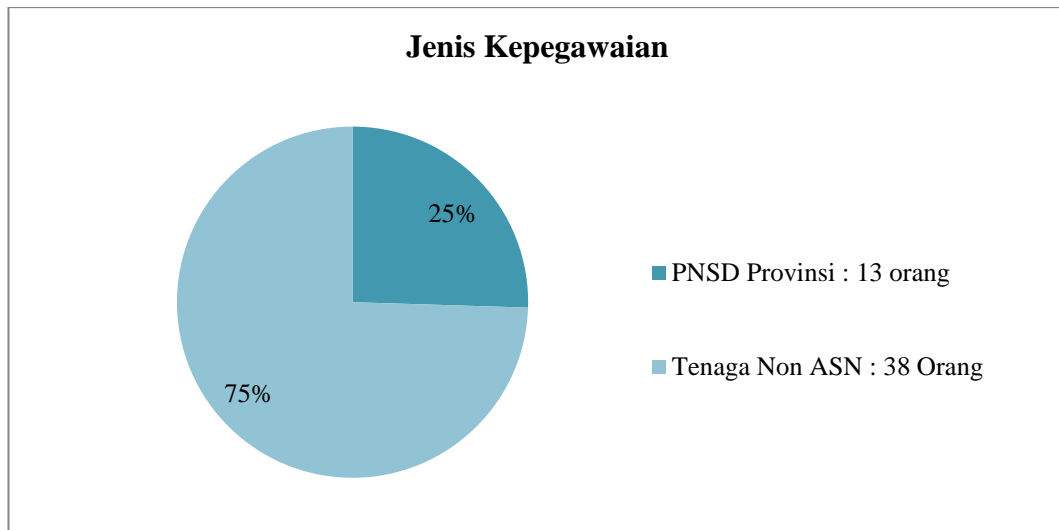


DIAGRAM 4. 3 PENGELOMPOKKAN RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KEPEGAWAIAN

Pada diagram 4.3 menunjukkan bahwa dari 51 orang responden, sebanyak 13 orang merupakan PNSD Provinsi dengan jumlah persen sebesar 25%, dan sebanyak 38 orang merupakan tenaga Non ASN dengan jumlah persen sebesar 75%.

d. Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

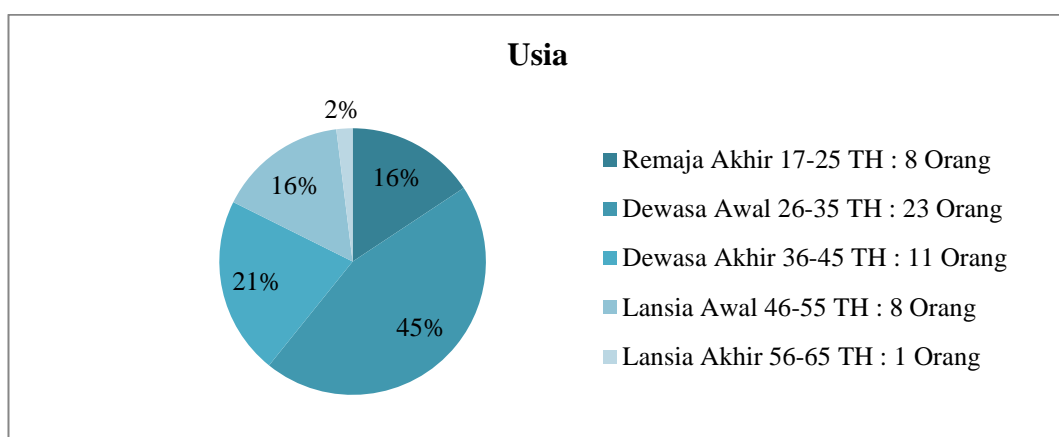


DIAGRAM 4. 4 PENGELOMPOKKAN RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Pada diagram 4.4 menunjukkan bahwa dari 51 orang responden, sebanyak 8 orang berusia remaja akhir (17-25 tahun) dengan jumlah persen sebesar 16%,

sebanyak 23 orang berusia dewasa awal (26-35 tahun) dengan persen sebesar 45%, sebanyak 11 orang berusia dewasa akhir (36-45 tahun) dengan jumlah persen sebesar 21%, sebanyak 8 orang berusia lansia awal (46-55 tahun) dengan jumlah persen sebesar 16%, dan sebanyak 1 orang berusia lansia akhir (56-65 tahun) dengan jumlah persen sebesar 2%.

e. Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Bekerja

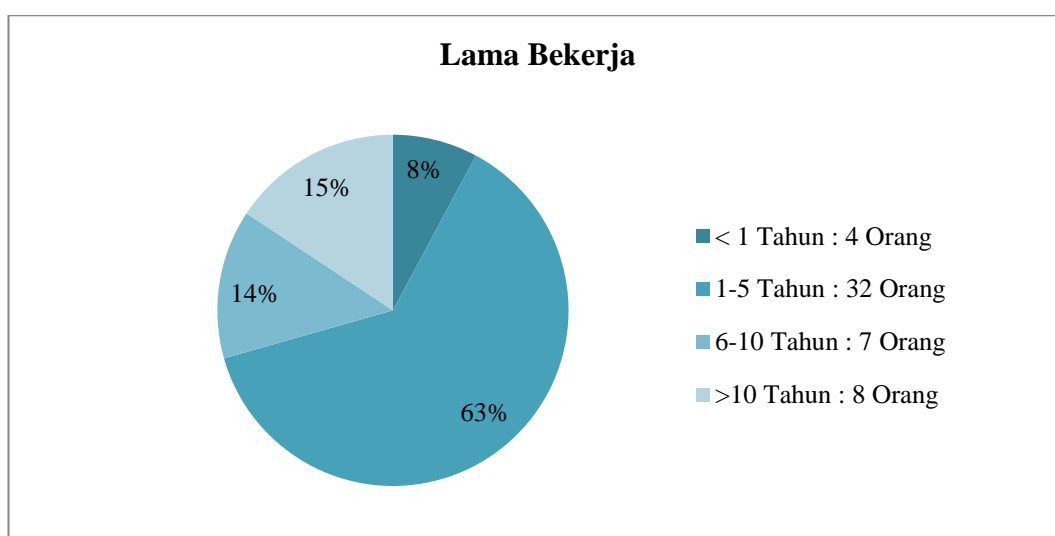


DIAGRAM 4. 5 PENGELOMPOKKAN RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA

Pada diagram 4.5 menunjukkan bahwa dari 51 orang responden, sebanyak 4 orang bekerja selama kurang dari setahun dengan jumlah persen sebesar 8%, sebanyak 32 orang bekerja selama 1- 5 tahun dengan persen sebesar 63%, sebanyak 7 orang bekerja selama 6-10 tahun dengan jumlah persen sebesar 14%, dan sebanyak 8 orang bekerja selama > 10 tahun dengan jumlah persen sebesar 15%.

2. Analisis Data Deskriptif Hasil Penelitian

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian, statistik deskriptif ini digunakan

untuk menganalisa data dengan cara yang mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya.⁶

TABEL 4. 10 HASIL UJI DESKRIPTIF DATA PENELITIAN

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Stres_Kerja	51	31	9	40	1143	22.41	6.388
Kinerja	51	22	26	48	2043	40.06	3.608
Valid N (listwise)	51						

Dari tabel 4. 10 diatas, dijabarkan bahwa nilai maksimum dari variabel stres kerja adalah 40 dan nilai minimum dari variabel stres kerja adalah 9, nilai mean dari variabel stres kerja adalah 22,41 dan nilai standar deviasi dari variabel stres kerja adalah 6.388. sedangkan nilai maksimum dari variabel kinerja adalah 48 dan nilai minimum dari variabel kinerja adalah 26, nilai mean dari variabel kinerja adalah 40.06 dan nilai standar deviasi dari variabel kinerja adalah 3,608. Kemudian untuk mendapatkan nilai kategori tinggi dan rendahnya nilai subjek pada variabel stres kerja dan kinerja terdapat rumusan dalam pengkategorian tersebut. Berdasarkan norma kategori menurut Saifuddin Azwar dalam tulisan Sri Wulandari sebagai berikut:⁷

Rendah = $X < (M - 1.SD)$

Sedang = $(M - 1.SD) \leq X < (M + 1.SD)$

⁶Yani Talakua, Saiful Anas, dan Muhammad Aqil, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSU Bhakti Rahayu Ambon". Dalam Jurnal *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 1, No. 7, 2020, 1259.

⁷Sri Wulandari, "Pengaruh Khauf terhadap Perilaku Seksual Pranikah pada Mahasiswa yang Berpacaran di Universitas X" (Banjarmasin, Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin, 2021) 14.

Tinggi = $X > (M + 1.SD)$

Keterangan :

M : Mean (Rata-Rata)

SD : Standar Deviasi

Setelah melakukan perhitungan dengan rumus tersebut, lalu diperoleh kategori untuk tiap variabelnya yang kemudian digunakan dalam analisis data pada variabel stres kerja dan variabel kinerja.

a. Analisis Data Skala Stres Kerja

Setelah melakukan uji analisis deskripsi data penelitian, Kemudian peneliti menggunakan IBM SPSS Statistic 22 untuk melakukan analisis data skala stres kerja dengan hasil sebagai berikut:

TABEL 4. 11 KATEGORISASI STRES KERJA PEGAWAI LAB K3 PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Kategori

		Rentang Nilai	Frequency	Percent
Valid	Rendah	$X < 16,022$	6	11.8
	Sedang	$16,022 \leq X \leq 28,798$	35	68.6
	Tinggi	$28,798 \leq X$	10	19.6
	Total		51	100.0

Dari tabel 4.11 diketahui bahwa tingkat stres kerja pegawai dengan tingkat rendah sebanyak 6 pegawai dengan persentase 11,8%, tingkatan sedang sebanyak 35 pegawai dengan persentase 68.6%, dan tingkatan tinggi sebanyak 10 pegawai dengan persentase 19.6%. Kategorisasi digambarkan dalam diagram berikut.

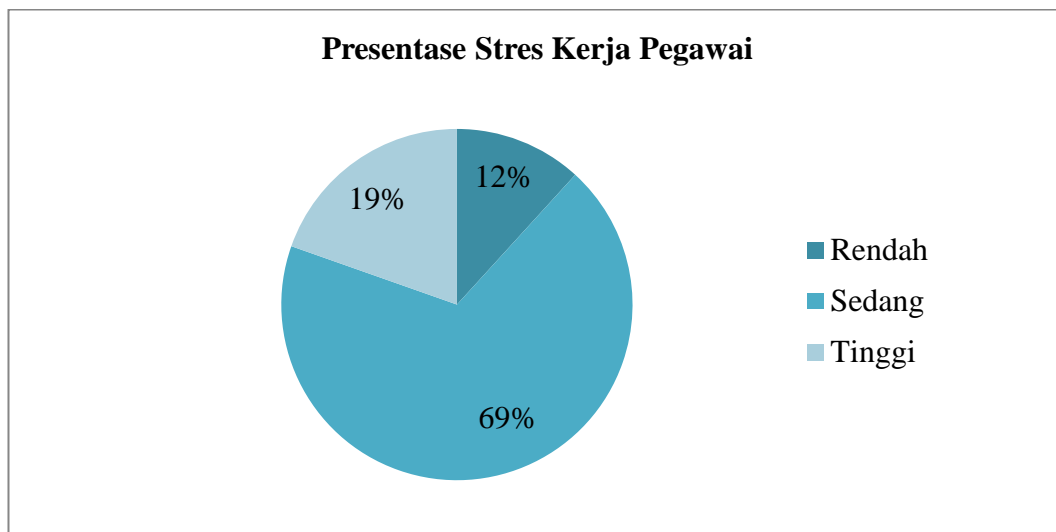


DIAGRAM 4. 6 KATEGORISASI TINGKAT STRES KERJA PEGAWAI

1) Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun kategorisasi tingkat stres kerja berdasarkan jenis kelamin pegawai di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi sebagai berikut:

TABEL 4. 12 KATEGORISASI TINGKAT STRES KERJA BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Kategori	Jumlah
1.	Laki-Laki	Rendah	4
2.	Laki-Laki	Sedang	18
3.	Laki-Laki	Tinggi	8
4.	Perempuan	Rendah	2
5.	Perempuan	Sedang	17
6.	Perempuan	Tinggi	2
Jumlah			51

Dilihat pada tabel 4. 12 tingkat stres kerja pada pegawai laki-laki dengan kategori rendah sebanyak 4 orang, kategori sedang sebanyak 18 orang, dan kategori tinggi sebanyak 8 orang. Sedangkan tingkat stres kerja pada pegawai perempuan dengan kategori rendah sebanyak 2 orang, kategori sedang sebanyak 17 orang, dan kategori tinggi sebanyak 2 orang.

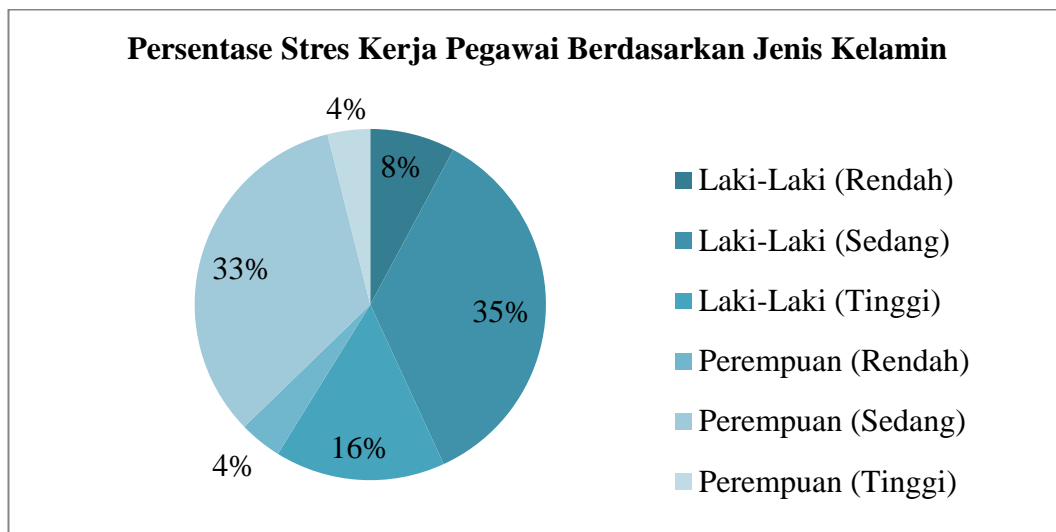


DIAGRAM 4. 7 KATEGORISASI TINGKAT STRES KERJA BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Berdasarkan diagram 4. 8 tingkat stres kerja pada pegawai laki-laki dengan kategori rendah sebesar 8%, kategori sedang sebesar 35%, dan kategori tinggi sebesar 16%. Sedangkan tingkat stres kerja pada pegawai perempuan dengan kategori rendah sebesar 4%, kategori sedang sebesar 33%, dan kategori tinggi sebesar 4%.

2) Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal

Adapun kategorisasi tingkat stres kerja berdasarkan tingkat pendidikan formal pada pegawai di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi sebagai berikut:

TABEL 4. 13 KATEGORISASI TINGKAT STRES KERJA BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL

No	Pendidikan Formal	Kategori	Jumlah
1.	SLTP	Rendah	0
2.	SLTP	Sedang	1
3.	SLTP	Tinggi	0
4.	SLTA	Rendah	2
5.	SLTA	Sedang	7
6.	SLTA	Tinggi	2

No	Pendidikan Formal	Kategori	Jumlah
8.	D-III	Rendah	0
9.	D-III	Sedang	4
10.	D-III	Tinggi	2
11.	S-I	Rendah	4
12.	S-I	Sedang	20
13.	S-I	Tinggi	5
14.	S-II	Rendah	0
15.	S-II	Sedang	3
16.	S-II	Tinggi	1
Jumlah			51

Dilihat pada tabel 4. 13 tingkat stres kerja pada pegawai dengan pendidikan formal SLTP dengan kategori rendah sebanyak 0 orang, kategori sedang sebanyak 1 orang, dan kategori tinggi sebanyak 0 orang. Tingkat stres kerja pada pegawai dengan pendidikan formal SLTA dengan kategori rendah sebanyak 2 orang, kategori sedang sebanyak 7 orang, dan kategori tinggi sebanyak 2 orang. Tingkat stres kerja pada pegawai dengan pendidikan formal D-III dengan kategori rendah sebanyak 0 orang, kategori sedang sebanyak 4 orang, dan kategori tinggi sebanyak 2 orang. Tingkat stres kerja pada pegawai dengan pendidikan formal S-I dengan kategori rendah sebanyak 4 orang, kategori sedang sebanyak 20 orang, dan kategori tinggi sebanyak 5 orang. Sedangkan tingkat stres kerja pada pegawai dengan pendidikan formal S-II dengan kategori rendah sebanyak 0 orang, kategori sedang sebanyak 3 orang, dan kategori tinggi sebanyak 4 orang.

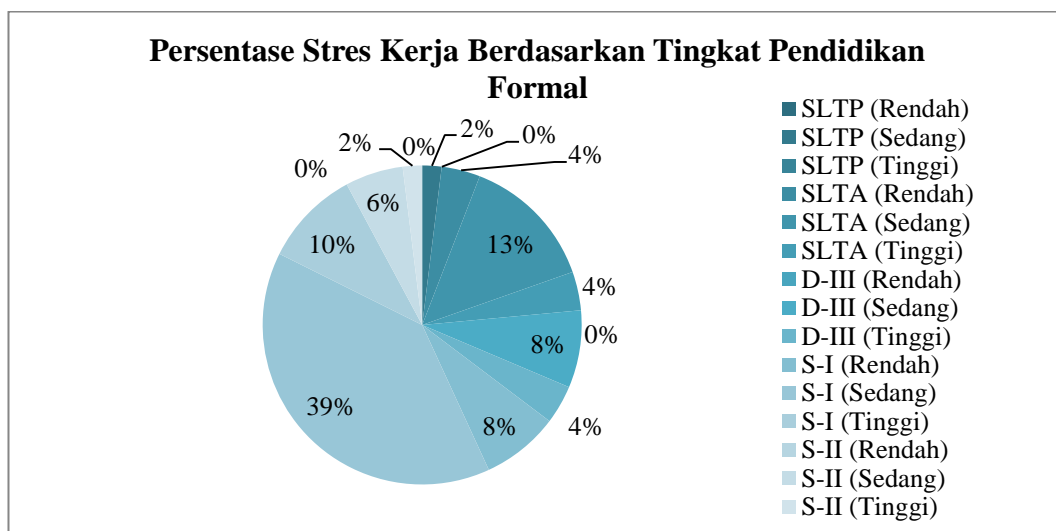


DIAGRAM 4. 8 KATEGORISASI TINGKAT STRES KERJA BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL

Berdasarkan diagram 4. 8 tingkat stres kerja pada pegawai dengan pendidikan formal SLTP dengan kategori rendah sebesar 0%, kategori sedang sebesar 2%, dan kategori tinggi sebesar 0%. Tingkat stres kerja pada pegawai dengan pendidikan formal SLTA dengan kategori rendah sebesar 4%, kategori sedang sebesar 13%, dan kategori tinggi sebesar 4%. Tingkat stres kerja pada pegawai dengan pendidikan formal D-III dengan kategori rendah sebesar 0%, kategori sedang sebesar 8%, dan kategori tinggi sebesar 4%. Tingkat stres kerja pada pegawai dengan pendidikan formal S-I dengan kategori rendah sebesar 8%, kategori sedang sebesar 39%, dan kategori tinggi sebesar 10%. Sedangkan tingkat stres kerja pada pegawai dengan pendidikan formal S-II dengan kategori rendah sebesar 0%, kategori sedang sebesar 6%, dan kategori tinggi sebesar 2%.

3) Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kepegawaian

Adapun kategorisasi tingkat stres kerja berdasarkan jenis kepegawaian pada pegawai di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi sebagai berikut:

TABEL 4. 14 KATEGORISASI TINGKAT STRES KERJA BERDASARKAN JENIS KEPEGAWAIAN

No	Jenis Kepegawaian	Kategori	Jumlah
1.	ASN	Rendah	3
2.	ASN	Sedang	9
3.	ASN	Tinggi	1
4.	Non ASN	Rendah	3
5.	Non ASN	Sedang	26
6.	Non ASN	Tinggi	9
Jumlah			51

Dilihat pada tabel tingkat stres kerja pada pegawai ASN dengan kategori rendah sebanyak 4 orang, kategori sedang sebanyak 9 orang, dan kategori tinggi sebanyak 1 orang. Sedangkan tingkat stres kerja pada pegawai Non ASN dengan kategori rendah sebanyak 3 orang, kategori sedang sebanyak 26 orang, dan kategori tinggi sebanyak 9 orang.

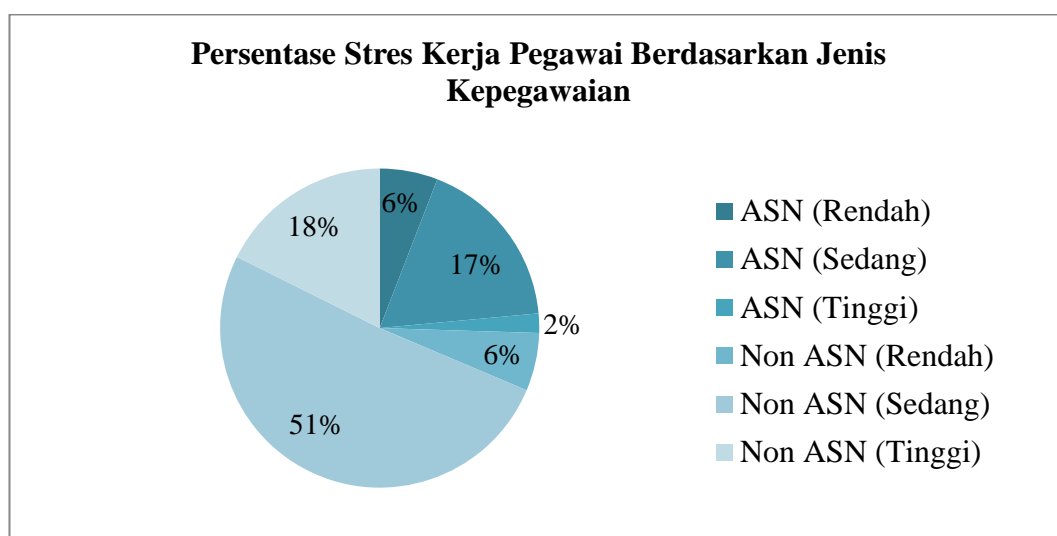


DIAGRAM 4. 9 KATEGORISASI TINGKAT STRES KERJA BERDASARKAN JENIS KEPEGAWAIAN

Berdasarkan diagram 4. 9 tingkat stres kerja pada pegawai ASN dengan kategori rendah sebesar 6%, kategori sedang sebesar 17%, dan kategori tinggi sebesar 6%. Sedangkan tingkat stres kerja pada pegawai Non ASN dengan

kategori rendah sebesar 6%, kategori sedang sebesar 51%, dan kategori tinggi sebesar 18%.

4) Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Usia

Adapun kategorisasi tingkat stres kerja berdasarkan usia pada pegawai di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi sebagai berikut:

TABEL 4. 15 KATEGORISASI TINGKAT STRES KERJA BERDASARKAN USIA

No	Usia	Kategori	Jumlah
1.	Remaja Akhir	Rendah	0
2.	Remaja Akhir	Sedang	6
3.	Remaja Akhir	Tinggi	2
4.	Dewasa Awal	Rendah	3
5.	Dewasa Awal	Sedang	14
6.	Dewasa Awal	Tinggi	6
7.	Dewasa Akhir	Rendah	1
8.	Dewasa Akhir	Sedang	9
9.	Dewasa Akhir	Tinggi	1
10.	Lansia Awal	Rendah	2
11.	Lansia Awal	Sedang	5
12.	Lansia Awal	Tinggi	1
13.	Lansia Akhir	Rendah	0
14.	Lansia Akhir	Sedang	1
15.	Lansia Akhir	Tinggi	0
Jumlah			51

Dilihat pada tabel 4.15 tingkat stres kerja pada pegawai usia remaja akhir dengan kategori rendah sebanyak 0 orang, kategori sedang sebanyak 6 orang, dan kategori tinggi sebanyak 2 orang. Tingkat stres kerja pada pegawai usia dewasa awal dengan kategori rendah sebanyak 3 orang, kategori sedang sebanyak 14 orang, dan kategori tinggi sebanyak 6 orang. Tingkat stres kerja pada pegawai usia dewasa akhir dengan kategori rendah sebanyak 1 orang, kategori sedang sebanyak 9 orang, dan kategori tinggi sebanyak 1 orang. Tingkat stres kerja pada

pegawai usia lansia awal dengan kategori rendah sebanyak 2 orang, kategori sedang sebanyak 5 orang, dan kategori tinggi sebanyak 1 orang. Sedangkan tingkat stres kerja pada pegawai usia lansia akhir dengan kategori rendah sebanyak 0 orang, kategori sedang sebanyak 1 orang, dan kategori tinggi sebanyak 0 orang.

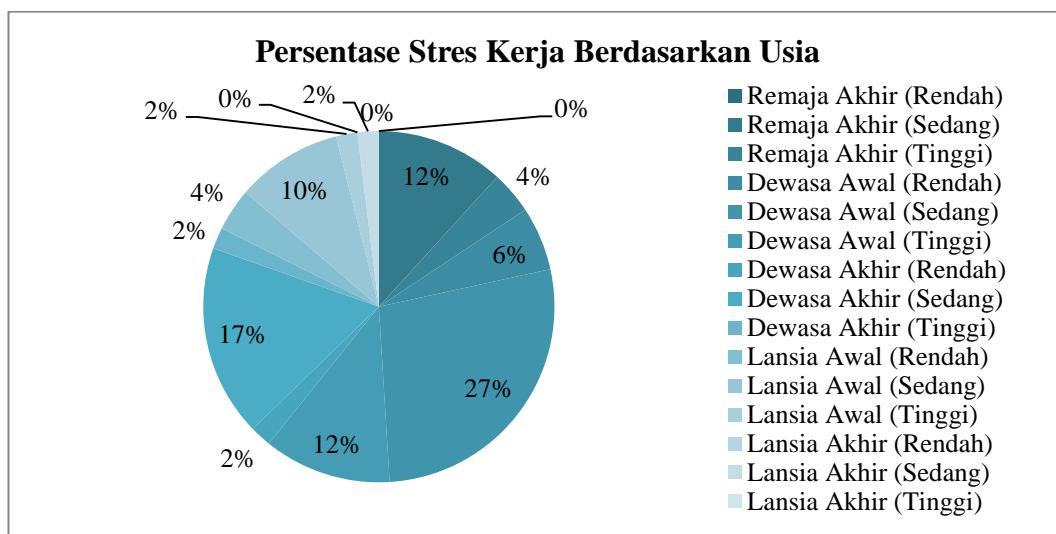


DIAGRAM 4. 10 KATEGORISASI TINGKAT STRES KERJA BERDASARKAN USIA

Berdasarkan diagram 4. 10 tingkat stres kerja pada pegawai usia remaja akhir dengan kategori rendah sebesar 0%, kategori sedang sebesar 12%, dan kategori tinggi sebesar 4%. Tingkat stres kerja pada pegawai usia dewasa awal dengan kategori rendah sebesar 6%, kategori sedang sebesar 27%, dan kategori tinggi sebesar 12%. Tingkat stres kerja pada pegawai usia dewasa akhir dengan kategori rendah sebesar 2%, kategori sedang sebesar 17%, dan kategori tinggi sebesar 2%. Tingkat stres kerja pada pegawai usia lansia awal dengan kategori rendah sebesar 4%, kategori sedang sebesar 10%, dan kategori tinggi sebesar 2%. Sedangkan tingkat stres kerja pada pegawai usia lansia akhir dengan kategori rendah sebesar 0%, kategori sedang sebesar 2%, dan kategori tinggi sebesar 0%.

5) Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun kategorisasi tingkat stres kerja berdasarkan lama bekerja pada pegawai di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi sebagai berikut:

TABEL 4. 16 KATEGORISASI TINGKAT STRES KERJA BERDASARKAN LAMA BEKERJA

No	Lama Bekerja	Kategori	Jumlah
1.	< 1 Tahun	Rendah	1
2.	< 1 Tahun	Sedang	1
3.	< 1 Tahun	Tinggi	2
4.	1-5 Tahun	Rendah	1
5.	1-5 Tahun	Sedang	26
6.	1-5 Tahun	Tinggi	5
7.	6-10 Tahun	Rendah	2
8.	6-10 Tahun	Sedang	3
9.	6-10 Tahun	Tinggi	2
10.	> 10 Tahun	Rendah	2
11.	> 10 Tahun	Sedang	5
12.	> 10 Tahun	Tinggi	1
Jumlah			51

Dilihat pada tabel 4.16 tingkat stres kerja pada pegawai yang bekerja < 1 tahun dengan kategori rendah sebanyak 1 orang, kategori sedang sebanyak 1 orang, dan kategori tinggi sebanyak 2 orang. Tingkat stres kerja pada pegawai yang bekerja 1-5 tahun dengan kategori rendah sebanyak 1 orang, kategori sedang sebanyak 26 orang, dan kategori tinggi sebanyak 5 orang. Tingkat stres kerja pada pegawai yang bekerja 6-10 tahun dengan kategori rendah sebanyak 2 orang, kategori sedang sebanyak 3 orang, dan kategori tinggi sebanyak 2 orang. Sedangkan tingkat stres kerja pada pegawai yang bekerja > 10 tahun dengan kategori rendah sebanyak 2 orang, kategori sedang sebanyak 5 orang, dan kategori tinggi sebanyak 1 orang.

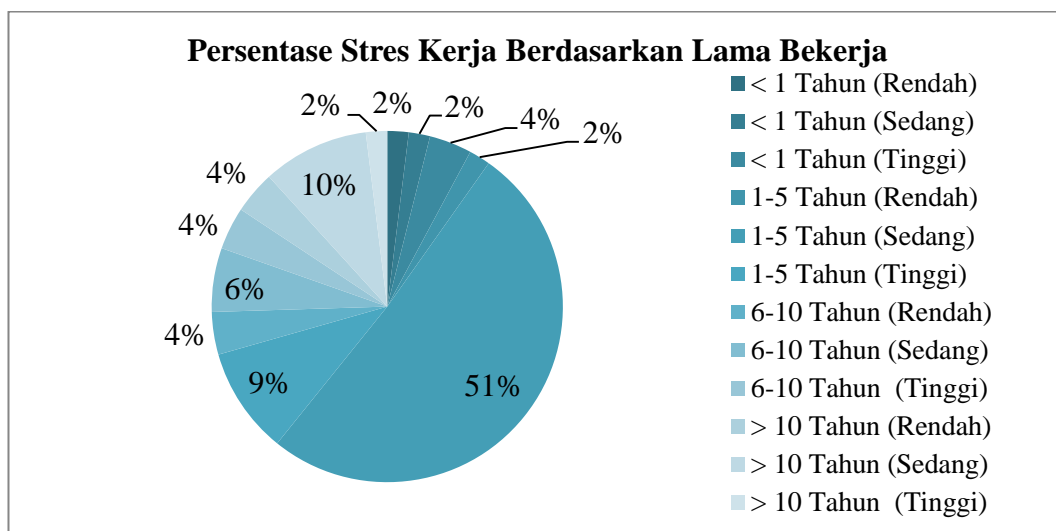


DIAGRAM 4. 11 KATEGORISASI TINGKAT STRES KERJA BERDASARKAN LAMA BEKERJA

Berdasarkan diagram 4. 11 tingkat stres kerja pada pegawai yang bekerja < 1 tahun dengan kategori rendah sebesar 2%, kategori sedang sebesar 2%, dan kategori tinggi sebesar 4%. Tingkat stres kerja pada pegawai yang bekerja 1-5 tahun dengan kategori rendah sebesar 2%, kategori sedang sebesar 51%, dan kategori tinggi sebesar 9%. Tingkat stres kerja pada pegawai yang bekerja 6-10 tahun dengan kategori rendah sebesar 4%, kategori sedang sebesar 6%, dan kategori tinggi sebesar 4%. Sedangkan tingkat stres kerja pada pegawai yang bekerja > 10 tahun dengan kategori rendah sebesar 4%, kategori sedang sebesar 10%, dan kategori tinggi sebesar 2%.

b. Analisis Data Skala Kinerja

Setelah melakukan uji analisis deskripsi data penelitian, Kemudian peneliti menggunakan IBM SPSS Statistic 22 untuk melakukan analisis data skala kinerja dengan hasil sebagai berikut:

TABEL 4. 17 KATEGORISASI SKALA KINERJA PEGAWAI LAB K3 PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Kategori

	Rentang Nilai	Frequency	Percent
Valid	Rendah $X < 36,452$	8	15.7
	Sedang $36,452 \leq X \leq 43,668$	34	66.7
	Tinggi $43,668 \leq X$	9	17.6
	Total	51	100.0

Dari tabel 4. 17 diketahui bahwa tingkat kinerja pegawai dengan tingkatan rendah sebanyak 8 pegawai dengan persentase 15,7%, tingkatan sedang sebanyak 34 pegawai dengan persentase 66,7%, dan tingkatan tinggi sebanyak 9 pegawai dengan persentase 17,6%. Kategorisasi digambarkan dalam diagram berikut.

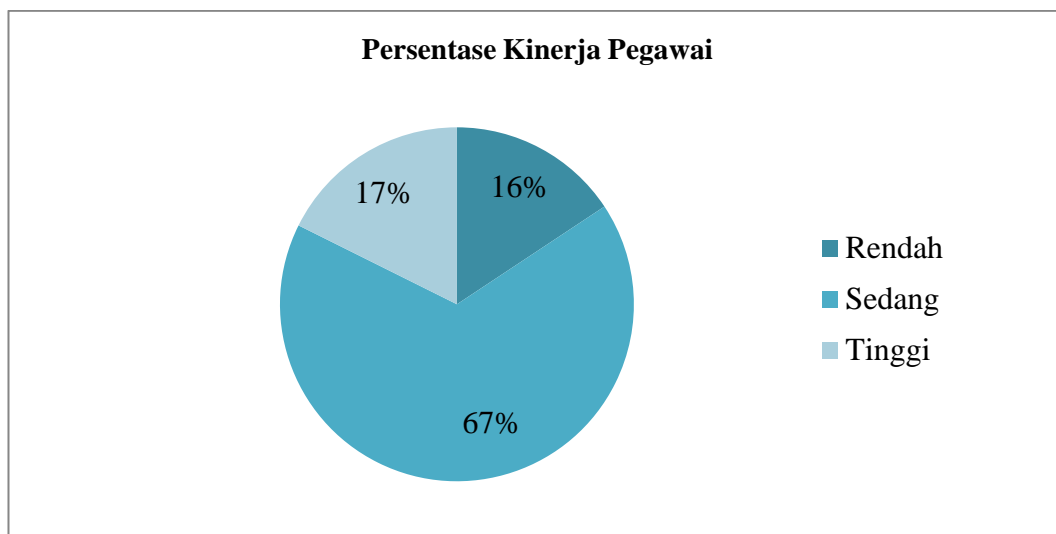


DIAGRAM 4. 12 KATEGORISASI KINERJA PEGAWAI

1) Tingkat Kinerja Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun kategorisasi tingkat kinerja berdasarkan jenis kelamin pegawai di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi sebagai berikut:

TABEL 4. 18 KATEGORISASI TINGKAT KINERJA BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Kategori	Jumlah
1.	Laki-Laki	Rendah	4
2.	Laki-Laki	Sedang	21
3.	Laki-Laki	Tinggi	5
4.	Perempuan	Rendah	4
5.	Perempuan	Sedang	13
6.	Perempuan	Tinggi	4
Jumlah			51

Dilihat pada tabel 4. 18 tingkat kinerja pada pegawai laki-laki dengan kategori rendah sebanyak 4 orang, kategori sedang sebanyak 21 orang, dan kategori tinggi sebanyak 5 orang. Sedangkan tingkat kinerja pada pegawai perempuan dengan kategori rendah sebanyak 4 orang, kategori sedang sebanyak 13 orang, dan kategori tinggi sebanyak 4 orang.

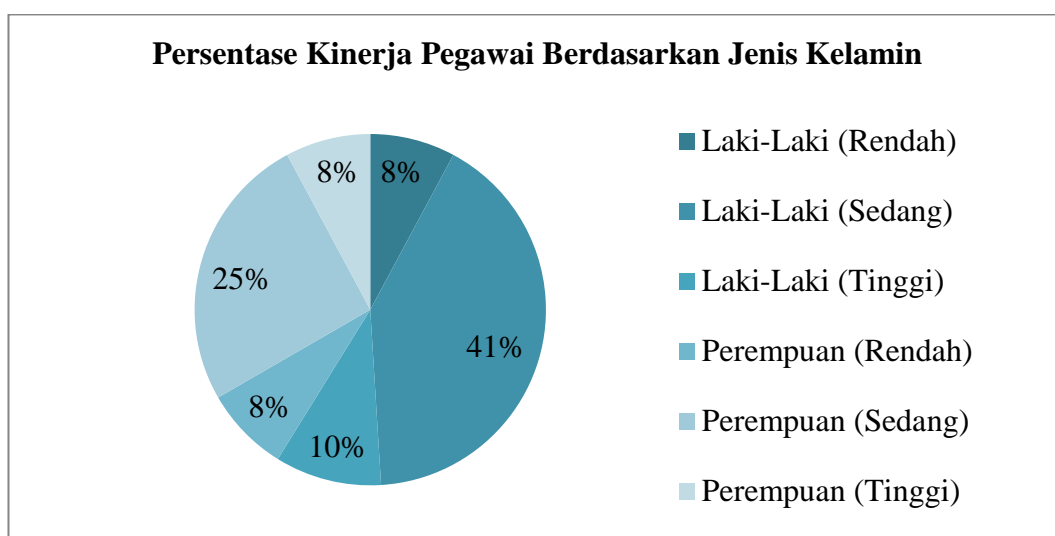


DIAGRAM 4. 13 KATEGORISASI TINGKAT KINERJA BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Berdasarkan diagram 4. 13 tingkat kinerja pada pegawai laki-laki dengan kategori rendah sebesar 8%, kategori sedang sebesar 41%, dan kategori tinggi sebesar 10%. Sedangkan tingkat stres kerja pada pegawai perempuan dengan

kategori rendah sebesar 8%, kategori sedang sebesar 25%, dan kategori tinggi sebesar 8%.

2) Tingkat Kinerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal

Adapun kategorisasi tingkat kinerja berdasarkan tingkat pendidikan formal pada pegawai di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi sebagai berikut:

TABEL 4. 19 KATEGORISASI TINGKAT STRES KERJA BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

No	Pendidikan Formal	Kategori	Jumlah
1.	SLTP	Rendah	0
2.	SLTP	Sedang	1
3.	SLTP	Tinggi	0
4.	SLTA	Rendah	2
5.	SLTA	Sedang	5
6.	SLTA	Tinggi	4
8.	D-III	Rendah	3
9.	D-III	Sedang	3
10.	D-III	Tinggi	0
11.	S-I	Rendah	3
12.	S-I	Sedang	22
13.	S-I	Tinggi	5
14.	S-II	Rendah	0
15.	S-II	Sedang	3
16.	S-II	Tinggi	1
Jumlah			52

Dilihat pada tabel 4. 19 tingkat kinerja pada pegawai dengan pendidikan formal SLTP dengan kategori rendah sebanyak 0 orang, kategori sedang sebanyak 1 orang, dan kategori tinggi sebanyak 0 orang. Tingkat kinerja pada pegawai dengan pendidikan formal SLTA dengan kategori rendah sebanyak 2 orang, kategori sedang sebanyak 5 orang, dan kategori tinggi sebanyak 4 orang. Tingkat kinerja pada pegawai dengan pendidikan formal D-III dengan kategori rendah sebanyak 3 orang, kategori sedang sebanyak 3 orang, dan kategori tinggi sebanyak

0 orang. Tingkat kinerja pada pegawai dengan pendidikan formal S-I dengan kategori rendah sebanyak 3 orang, kategori sedang sebanyak 21 orang, dan kategori tinggi sebanyak 5 orang. Sedangkan tingkat kinerja pada pegawai dengan pendidikan formal S-II dengan kategori rendah sebanyak 0 orang, kategori sedang sebanyak 3 orang, dan kategori tinggi sebanyak 1 orang.

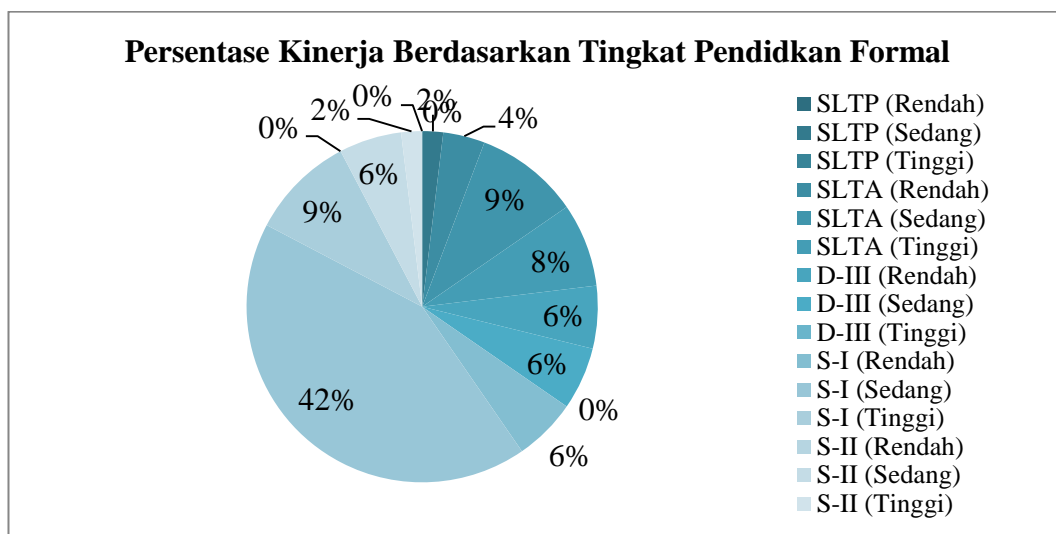


DIAGRAM 4. 14 KATEGORISASI TINGKAT KINERJA BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL

Berdasarkan diagram 4. 14 tingkat kinerja pada pegawai dengan pendidikan formal SLTP dengan kategori rendah sebesar 0%, kategori sedang sebesar 2%, dan kategori tinggi sebesar 0%. Tingkat kinerja pada pegawai dengan pendidikan formal SLTA dengan kategori rendah sebesar 4%, kategori sedang sebesar 9%, dan kategori tinggi sebesar 8%. Tingkat kinerja pada pegawai dengan pendidikan formal D-III dengan kategori rendah sebesar 6%, kategori sedang sebesar 6%, dan kategori tinggi sebesar 0%. Tingkat kinerja pada pegawai dengan pendidikan formal S-I dengan kategori rendah sebesar 6%, kategori sedang sebesar 42%, dan kategori tinggi sebesar 9%. Sedangkan tingkat kinerja pada

pegawai dengan pendidikan formal S-II dengan kategori rendah sebesar 0%, kategori sedang sebesar 6%, dan kategori tinggi sebesar 2%.

3) Tingkat Kinerja Berdasarkan Jenis Kepegawaian

Adapun kategorisasi tingkat kinerja berdasarkan jenis kepegawaian pada pegawai di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi sebagai berikut:

TABEL 4. 20 KATEGORISASI TINGKAT KINERJA BERDASARKAN JENIS KEPEGAWAIAN

No	Jenis Kepegawaian	Kategori	Jumlah
1.	ASN	Rendah	0
2.	ASN	Sedang	10
3.	ASN	Tinggi	3
4.	Non ASN	Rendah	8
5.	Non ASN	Sedang	24
6.	Non ASN	Tinggi	6
Jumlah			51

Dilihat pada tabel 4.1 tidak ada pegawai ASN dengan tingkat kinerja pada kategori rendah, kategori sedang sebanyak 10 orang, dan kategori tinggi sebanyak 3 orang. Sedangkan tingkat kinerja pada pegawai Non ASN dengan kategori rendah sebanyak 8 orang, kategori sedang sebanyak 24 orang, dan kategori tinggi sebanyak 6 orang.

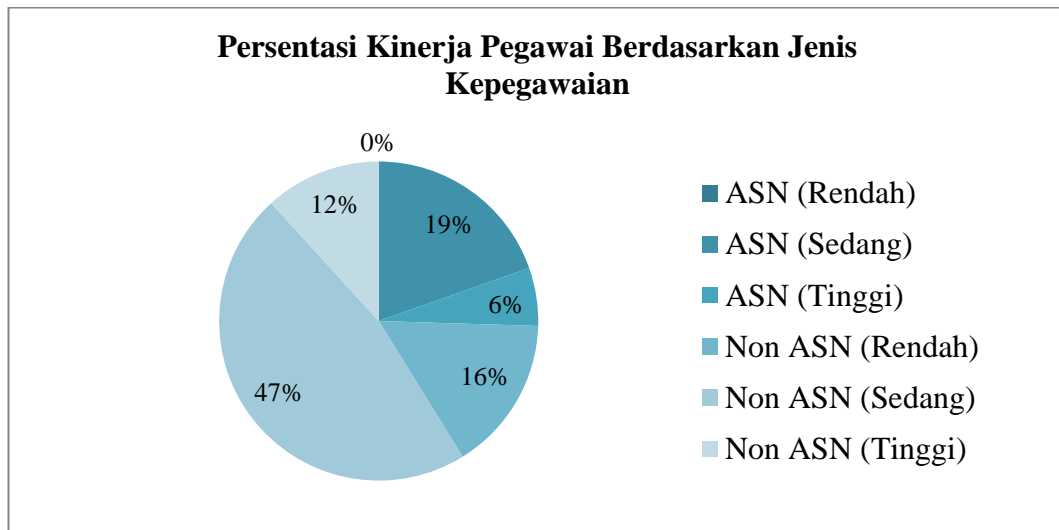


DIAGRAM 4. 15 KATEGORISASI TINGKAT KINERJA BERDASARKAN JENIS KEPEGAWAIAN

Berdasarkan diagram 4. 15 tingkat kinerja pada pegawai ASN dengan kategori rendah sebesar 0%, kategori sedang sebesar 19%, dan kategori tinggi sebesar 6%. Sedangkan tingkat kinerja pada pegawai Non ASN dengan kategori rendah sebesar 16%, kategori sedang sebesar 47%, dan kategori tinggi sebesar 12%.

4) Tingkat Kinerja Berdasarkan Usia

Adapun kategorisasi tingkat kinerja berdasarkan usia pada pegawai di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi sebagai berikut:

TABEL 4. 21 KATEGORISASI TINGKAT KINERJA BERDASARKAN USIA

No	Usia	Kategori	Jumlah
1.	Remaja Akhir	Rendah	1
2.	Remaja Akhir	Sedang	7
3.	Remaja Akhir	Tinggi	0
4.	Dewasa Awal	Rendah	5
5.	Dewasa Awal	Sedang	12
6.	Dewasa Awal	Tinggi	6
7.	Dewasa Akhir	Rendah	1
8.	Dewasa Akhir	Sedang	8

No	Usia	Kategori	Jumlah
9.	Dewasa Akhir	Tinggi	2
10.	Lansia Awal	Rendah	0
11.	Lansia Awal	Sedang	6
12.	Lansia Awal	Tinggi	2
13.	Lansia Akhir	Rendah	1
14.	Lansia Akhir	Sedang	0
15.	Lansia Akhir	Tinggi	0
Jumlah			51

Dilihat pada tabel 4. 21 tingkat kinerja pada pegawai usia remaja akhir dengan kategori rendah sebanyak 1 orang, kategori sedang sebanyak 7 orang, dan kategori tinggi sebanyak 0 orang. Tingkat kinerja pada pegawai usia dewasa awal dengan kategori rendah sebanyak 5 orang, kategori sedang sebanyak 12 orang, dan kategori tinggi sebanyak 6 orang. Tingkat kinerja pada pegawai usia dewasa akhir dengan kategori rendah sebanyak 1 orang, kategori sedang sebanyak 8 orang, dan kategori tinggi sebanyak 2 orang. Tingkat kinerja pada pegawai usia lansia awal dengan kategori rendah sebanyak 0 orang, kategori sedang sebanyak 6 orang, dan kategori tinggi sebanyak 2 orang. Sedangkan tingkat kinerja pada pegawai usia lansia akhir dengan kategori rendah sebanyak 1 orang, kategori sedang sebanyak 0 orang, dan kategori tinggi sebanyak 0 orang.

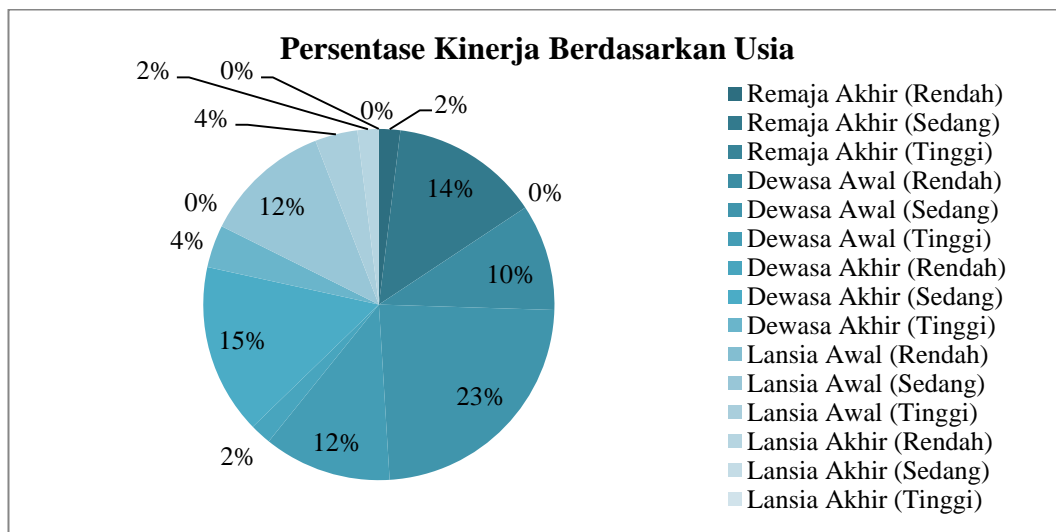


DIAGRAM 4. 16 KATEGORISASI TINGKAT KINERJA BERDASARKAN USIA

Berdasarkan diagram 4. 16 tingkat kinerja pada pegawai usia remaja akhir dengan kategori rendah sebesar 2%, kategori sedang sebesar 14%, dan kategori tinggi sebesar 0%. Tingkat kinerja pada pegawai usia dewasa awal dengan kategori rendah sebesar 10%, kategori sedang sebesar 23%, dan kategori tinggi sebesar 12%. Tingkat kinerja pada pegawai usia dewasa akhir dengan kategori rendah sebesar 2%, kategori sedang sebesar 15%, dan kategori tinggi sebesar 4%. Tingkat kinerja pada pegawai usia lansia awal dengan kategori rendah sebesar 0%, kategori sedang sebesar 12%, dan kategori tinggi sebesar 4%. Sedangkan tingkat kinerja kerja pada pegawai usia lansia akhir dengan kategori rendah sebesar 2%, kategori sedang sebesar 0%, dan kategori tinggi sebesar 0%.

5) Tingkat Kinerja Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun kategorisasi tingkat stres kerja berdasarkan lama bekerja pada pegawai di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi sebagai berikut:

TABEL 4. 22 KATEGORISASI TINGKAT KINERJA BERDASARKAN LAMA BEKERJA

No	Lama Bekerja	Kategori	Jumlah
1.	< 1 Tahun	Rendah	1
2.	< 1 Tahun	Sedang	3
3.	< 1 Tahun	Tinggi	0
4.	1-5 Tahun	Rendah	4
5.	1-5 Tahun	Sedang	23
6.	1-5 Tahun	Tinggi	5
7.	6-10 Tahun	Rendah	2
8.	6-10 Tahun	Sedang	3
9.	6-10 Tahun	Tinggi	2
10.	> 10 Tahun	Rendah	1
11.	> 10 Tahun	Sedang	5
12.	> 10 Tahun	Tinggi	2
Jumlah			51

Dilihat pada tabel 4. 22 tingkat kinerja pada pegawai yang bekerja < 1 tahun dengan kategori rendah sebanyak 1 orang, kategori sedang sebanyak 3 orang, dan kategori tinggi sebanyak 0 orang. Tingkat kinerja pada pegawai yang bekerja 1-5 tahun dengan kategori rendah sebanyak 4 orang, kategori sedang sebanyak 23 orang, dan kategori tinggi sebanyak 5 orang. Tingkat kinerja pada pegawai yang bekerja 6-10 tahun dengan kategori rendah sebanyak 2 orang, kategori sedang sebanyak 3 orang, dan kategori tinggi sebanyak 2 orang. Sedangkan tingkat kinerja pada pegawai yang bekerja > 10 tahun dengan kategori rendah sebanyak 1 orang, kategori sedang sebanyak 5 orang, dan kategori tinggi sebanyak 2 orang.

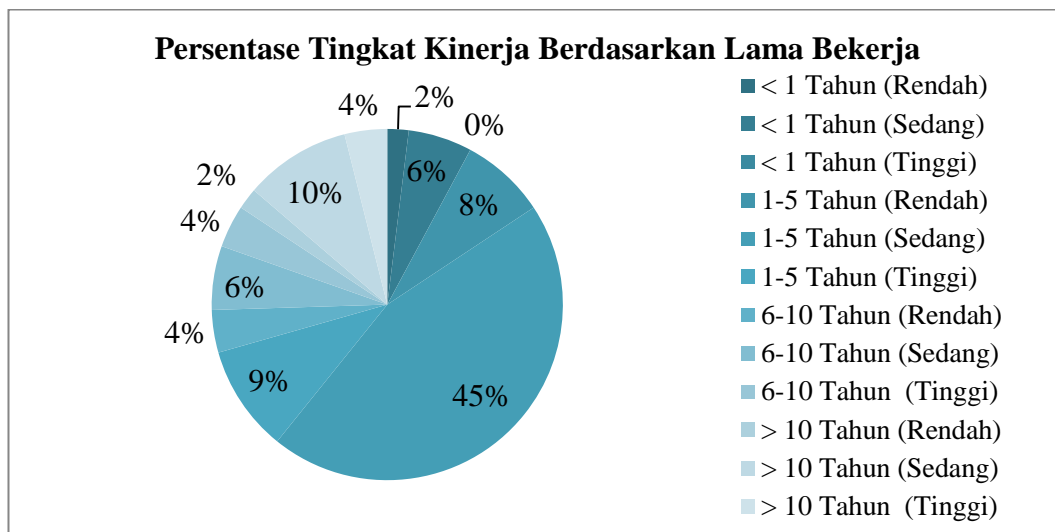


DIAGRAM 4. 17 KATEGORISASI TINGKAT KINERJA BERDASARKAN LAMA BEKERJA

Berdasarkan diagram 4. 17 tingkat kinerja pada pegawai yang bekerja < 1 tahun dengan kategori rendah sebesar 2%, kategori sedang sebesar 6%, dan kategori tinggi sebesar 0%. Tingkat kinerja pada pegawai yang bekerja 1-5 tahun dengan kategori rendah sebesar 8%, kategori sedang sebesar 45%, dan kategori tinggi sebesar 9%. Tingkat kinerja pada pegawai yang bekerja 6-10 tahun dengan kategori rendah sebesar 4%, kategori sedang sebesar 6%, dan kategori tinggi sebesar 4%. Sedangkan tingkat kinerja pada pegawai yang bekerja > 10 tahun dengan kategori rendah sebesar 2%, kategori sedang sebesar 10%, dan kategori tinggi sebesar 4%.

3. Uji T-Test

Uji beda t-test digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki rata-rata yang berbeda. Uji beda t-test dilakukan dengan membandingkan perbedaan antara dua sampel. Tujuan dari uji beda t-test ini adalah untuk membandingkan rata-rata dua kelompok yang tidak berhubungan satu dengan yang lain. Dasar pengambilan keputusan pada uji beda t-test ini

adalah dengan melihat nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada perbedaan yang signifikan antar kelompok sedangkan apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka ada perbedaan yang signifikan antar kelompok.⁸ Peneliti melakukan uji t-test dengan menggunakan *Software IBM SPSS Statistic 22* dengan hasil uji sebagai berikut.

a. Analisis Rata-Rata Stres Kerja Pegawai Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan Berdasarkan Jenis Kelamin

TABEL 4. 23 HASIL UJI RATA-RATA STRES KERJA BERDASARKAN JENIS KELAMIN (1)

Group Statistics

	Jenis_Kelamin	N	Mean
Stres_Kerja	Laki-Laki	30	23.57
	Perempuan	21	20.76

Setelah melakukan uji perbedaan T-Test, dapat diketahui jumlah sampel (N) pada pegawai laki-laki berjumlah 30 orang dengan rata-rata stres kerja sebesar 23,57 dan jumlah sampel (N) pada pegawai perempuan berjumlah 21 orang dengan rata-rata stres kerja sebesar 20.76. Dapat diketahui bahwa perbedaan rata-rata stres kerja pegawai laki-laki dan pegawai perempuan sebesar 2,81.

TABEL 4. 24 HASIL UJI RATA-RATA STRES KERJA BERDASARKAN JENIS KELAMIN (2)

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means
	Sig.	Sig. (2-tailed)

⁸Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif (Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen)* (Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama), 2020), 93.

Stres_Kerja Equal variances assumed	.100	.124
-------------------------------------	------	------

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya stres kerja pada pegawai laki-laki dan perempuan, terlebih dahulu mengetahui varians antara kedua kelompok. Untuk mengetahui nilai varians bisa dilihat nilai *sig.* pada tabel *Levene's Test for Equality of Variances* bagian *Equal variances assumed* apabila nilai tersebut $\leq 0,05$ maka kedua varians tersebut berbeda, sedangkan apabila nilai tersebut $> 0,05$ maka kedua varians tersebut sama.⁹

Pada tabel tersebut, nilai signifikansi sebesar $0,100 > 0,05$ maka dapat diambil keputusan bahwa varians kedua kelompok sama. Maka nilai t-test yang dilihat adalah nilai *sig. (2-tailed)* pada bagian *Equal Variances Assumed*. Didapatkan bahwa nilai signifikansi adalah $0,124$. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan $0,124 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara stres kerja pada laki-laki dan perempuan.

b. Analisis rata-rata stres kerja pegawai Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan berdasarkan jenis kepegawaian

TABEL 4. 25 HASIL UJI RATA-RATA STRES KERJA BERDASARKAN JENIS KEPEGAWAIAN (1)

Group Statistics

	Jenis_Kepegawaian	N	Mean
Stres_Kerja	ASN	13	19.77
	NON ASN	38	23.32

Setelah melakukan uji perbedaan T-Test, dapat diketahui jumlah sampel (N) pada pegawai ASN berjumlah 13 orang dengan rata-rata stres kerja sebesar

⁹Jelpa Periantolo, *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019), 205.

19,77 dan jumlah sampel (N) pada pegawai non ASN berjumlah 38 orang dengan rata-rata stres kerja sebesar 23,32. Dapat diketahui bahwa perbedaan rata-rata stres kerja pegawai laki-laki dan pegawai perempuan sebesar 3,55.

TABEL 4. 26 HASIL UJI RATA-RATA STRES KERJA BERDASARKAN JENIS KEPEGAWAIAN (2)

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means
		Sig.	Sig. (2-tailed)
Stres_Kerja	Equal variances assumed	.233	.084

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya stres kerja pada pegawai ASN dan Non ASN, terlebih dahulu mengetahui varians antara kedua kelompok. Untuk mengetahui nilai varians bisa dilihat nilai *sig.* pada tabel *Levene's Test for Equality of Variances* bagian *Equal variances assumed* apabila nilai tersebut $\leq 0,05$ maka kedua varians tersebut berbeda, sedangkan apabila nilai tersebut $> 0,05$ maka kedua varians tersebut sama.¹⁰

Pada tabel tersebut, nilai signifikansi sebesar $0,084 > 0,05$ maka dapat diambil keputusan bahwa varians kedua kelompok sama. Maka nilai t-test yang dilihat adalah nilai *sig. (2-tailed)* pada bagian *Equal Variances Assumed*. Didapatkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,233. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan $0,233 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara stres kerja pada laki-laki dan perempuan.

¹⁰Jelpa Periantolo, *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*, 205.

c. Analisis Rata-Rata Kinerja Pegawai Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan Berdasarkan Jenis Kelamin

TABEL 4. 27 HASIL UJI RATA-RATA KINERJA BERDASARKAN JENIS KELAMIN (1)

Group Statistics

	Jenis_Kelamin	N	Mean
Kinerja	Laki-Laki	30	40.27
	Perempuan	21	39.76

Setelah melakukan uji perbedaan T-Test, dapat diketahui jumlah sampel (N) pada pegawai laki-laki berjumlah 30 orang dengan rata-rata kinerja sebesar 40,27 dan jumlah sampel (N) pada pegawai perempuan berjumlah 21 orang dengan rata-rata kinerja sebesar 39,76. Dapat diketahui bahwa perbedaan rata-rata stres kerja pegawai laki-laki dan pegawai perempuan sebesar 0,51.

TABEL 4. 28 HASIL UJI RATA-RATA KINERJA BERDASARKAN JENIS KELAMIN (2)

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means
	Sig.	Sig. (2-tailed)
Kinerja Equal variances assumed	.303	.628

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya kinerja pada pegawai laki-laki dan perempuan, terlebih dahulu mengetahui varians antara kedua kelompok. Untuk mengetahui nilai varians bisa dilihat nilai *sig.* pada tabel *Levene's Test for Equality of Variances* bagian *Equal variances assumed* apabila nilai tersebut \leq

0,05 maka kedua varians tersebut berbeda, sedangkan apabila nilai tersebut $> 0,05$ maka kedua varians tersebut sama.¹¹

Pada tabel tersebut, nilai signifikansi sebesar $0,303 > 0,05$ maka dapat diambil keputusan bahwa varians kedua kelompok sama. Maka nilai t-test yang dilihat adalah nilai *sig. (2-tailed)* pada bagian *Equal Variances Assumed*. Didapatkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,628. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan $0,628 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara stres kerja pada laki-laki dan perempuan.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Tujuan dari uji normalitas ini untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.¹² Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu dilihat pada nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.¹³ Hasil uji normalitas pada variabel Stres Kerja dan Kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

¹¹Jelpe Periantolo, *Statistika Dasar Untuk Psikologi*, 205.

¹²Singgih Santoso, *Statistik Multivariat (Konsep dan Aplikasi dengan SPSS)* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2010), 43.

¹³Jelpe Periantolo, *Statistika Dasar Untuk Psikologi*, 205.

TABEL 4. 29 HASIL UJI NORMALITAS SKALA STRES KERJA DAN KINERJA MENGGUNAKAN *KOLMOGOROV-SMIRNOV* TEST

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.33675763
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.097
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada kolom *Asymp. Sig (2-tailed)* nilai signifikansinya menunjukkan nilai 0,075. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan, nilai signifikansi $0,075 > 0,05$ yang artinya variabel stres kerja dan variabel kinerja berdistribusi normal. Maka dari itu syarat uji regresi linier sederhana terpenuhi.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dengan kata lain, uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya adalah linear.¹⁴ Dasar pengambilan keputusan pada uji linearitas adalah dengan melihat nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi >

¹⁴Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS* (Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama), 2019), 127.

0,05 maka terdapat hubungan linear, sedangkan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan linear.¹⁵

TABEL 4. 30 HASIL UJI LINEARITAS DENGAN ANOVA TABEL SKALA STRES KERJA DAN KINERJA

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Stres Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	259.032	18	14.391	1.175	.335
		Linearity	94.126	1	94.126	7.688	.009
		Deviation from Linearity	164.906	17	9.700	.792	.689
	Within Groups		391.792	32	12.243		
Total			650.824	50			

Berdasarkan tabel 4. 14 dapat dilihat pada bagian *Sig.* pada kolom *Deviation from Linearity* didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,689. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan, nilai signifikansi $0,689 > 0,05$. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwasanya variabel stres kerja (X) dan variabel kinerja (Y) terdapat hubungan yang linier.

5. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini peneliti memakai uji hipotesis dengan analisis regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis penelitian. Dalam analisis regresi dikembangkan persamaan estimasi untuk mendeskripsikan pola atau fungsi hubungan antara variabel-variabel.¹⁶ Analisis regresi linier sederhana adalah

¹⁵Marwan Marwan dkk., *Analisis Jalus dan Aplikasi SPSS Versi 25*, (Medan: CV. Merdeka Kreasi Group, 2023), 70.

¹⁶Tedjo Reksoatmodjo, *Statistika untuk Psikologi dan Pendidikan* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2009) 129.

analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).¹⁷ Variabel yang diestimasi adalah variabel terikat (Y) yaitu Kinerja, sedangkan variabel yang mempengaruhi adalah variabel bebas (X) yaitu Stres Kerja. Hipotesis yang diujikan dalam penelitian ini adalah:

- 1) H_0 : Tidak Ada Dampak Antara Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Tenaga Kerja di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan.
- 2) H_a : Ada Dampak Antara Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Tenaga Kerja di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan.

Perhitungan statistic dalam analisis regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan IBM SPSS *Statistic* 22. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

TABEL 4. 31 HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA VARIABEL STRES KERJA DAN KINERJA (1)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	94.126	1	94.126	8.285	.006 ^b
Residual	556.698	49	11.361		
Total	650.824	50			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

¹⁷Duwi Priyatno, *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier dengan SPSS & Analisis Regresi Data Panel dengan Eviews* (Yogyakarta: Cahaya Harapan, 2022), 2.

Dari hasil uji hipotesis di atas, nilai Sig adalah 0.006. Berdasarkan pengambilan keputusan analisis regresi linier sederhana apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima, sedangkan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan aplikasi SPSS, didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi adalah $0,006 < 0,05$ oleh karena itu maka H_a diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi/hubungan antara variabel stres kerja dengan kinerja pegawai.

TABEL 4. 32 HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA VARIABEL STRES KERJA DAN KINERJA (2)

R	R Square
.380 ^a	.145

Besarnya nilai korelasi/hubungan (R) adalah 0,380 sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,145. Artinya variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 14,5%. Adapun 85,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

TABEL 4. 33 HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA VARIABEL STRES KERJA DAN KINERJA (3)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44.873	1.738		25.823	.000
Stres Kerja	-.215	.075	-.380	-2.878	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output *Coefficients*, nilai *Unstandardized Coefficient* sebesar 44,873 angka ini menunjukkan nilai konsistensi variabel kinerja. Sedangkan nilai

koefisien regresinya sebesar -0,215 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai stres kerja maka nilai kinerja bertambah sebesar -0,215. Koefisien regresi bernilai negatif sehingga arah pengaruh variabel stres kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki pengaruh negatif. Berdasarkan analisis uji regresi linier sederhana tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yaitu Ada Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Tenaga Kerja Di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan.

6. Indikator Pembentuk Utama

a. Indikator Pembentuk Stres Kerja

Pada variabel stres kerja terdapat 5 indikator pembentuk stres kerja yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Untuk mengetahui nilai dari setiap indikator adalah membagi skor total setiap indikator dengan skor total variabel kemudian dikalikan 100%.

Tuntutan Tugas	$\frac{241}{1143} \times 100\%$	= 21,1%
Tuntutan Peran	$\frac{281}{1143} \times 100\%$	= 24,6%
Tuntutan Antarpribadi	$\frac{121}{1143} \times 100\%$	= 10,6%
Struktur Organisasi	$\frac{241}{1143} \times 100\%$	= 21,1%
Kepemimpinan Organisasi	$\frac{259}{1143} \times 100\%$	= 22,6%

Berdasarkan perhitungan di atas, indikator pembentuk yang paling dominan pada variabel Stres Kerja adalah tuntutan peran dengan persentase

sebesar 24,6%. Sedangkan indikator tuntutan tugas dengan persentase 21,1%, tuntutan antar pribadi dengan persentase 10,6%, struktur organisasi dengan persentase 21,1%, dan kepemimpinan organisasi dengan persentase 22,6% memiliki peran yang lebih rendah.

b. Indikator Pembentuk Kinerja

Pada variabel kinerja terdapat 4 indikator pembentuk kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab dan kerjasama. Untuk mengetahui nilai dari setiap indikator adalah membagi skor total setiap indikator dengan skor total variabel kemudian dikalikan 100%.

Kualitas	$\frac{594}{2043} \times 100\%$	= 29%
Kuantitas	$\frac{404}{2043} \times 100\%$	= 19,8%
Pelaksanaan Tugas	$\frac{412}{2043} \times 100\%$	= 20,2%
Tanggung Jawab dan Kerjasama	$\frac{633}{2043} \times 100\%$	= 31%

Berdasarkan perhitungan di atas, indikator pembentuk yang paling dominan pada variabel kinerja adalah tanggung jawab dan kerjasama dengan persentase sebanyak 31%. Sedangkan indikator lain yaitu kualitas dengan persentase 29%, kuantitas dengan persentase 19,8%, dan pelaksanaan tugas dengan persentase 20,2%.

D. Pembahasan

1. Tingkat Stres Kerja pada Tenaga Kerja di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan

Setelah melakukan proses pengambilan data dan pengolahan serta analisis data, kemudian didapatkan hasil penelitian bahwa berdasarkan data di lapangan menunjukkan stres kerja yang dimiliki pegawai Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan dengan kategori rendah sebesar 11,8% berjumlah 6 orang pegawai, kategori sedang sebesar 68,6% berjumlah 35 orang pegawai, dan kategori tinggi sebesar 19,6% berjumlah 10 orang pegawai. Berdasarkan data tersebut, maka tingkat stres kerja yang dimiliki pegawai Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan paling banyak didominasi pada tingkat sedang.

a. Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun peneliti juga mengidentifikasi mengenai tingkat stres kerja pegawai Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan berdasarkan jenis kelamin, kemudian didapatkan hasil bahwa tingkat stres kerja pada pegawai laki-laki lebih tinggi daripada pegawai perempuan yaitu dengan tingkat stres kerja pada pegawai laki-laki sebesar 35% sedangkan tingkat stres kerja pada perempuan sebesar 33%. Stres merupakan kondisi fisiologi alami yang ada dalam diri manusia untuk melindunginya dari bahaya. Stres dalam pekerjaan disebut dengan stres kerja yang merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh pekerja dalam menghadapi pekerjaannya. Umumnya laki-laki dan perempuan mempunyai perbedaan respon dalam menghadapi konflik. Berdasarkan penelitian oleh Lusya Nasrani dan Susy Purnawati, otak perempuan memiliki kewaspadaan yang negatif terhadap adanya konflik dan stres, pada perempuan konflik memicu hormon negatif sehingga

memunculkan stres, gelisah, dan rasa takut. Sedangkan laki-laki umumnya menikmati adanya konflik dan persaingan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perempuan cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi daripada laki-laki. Yaitu dengan tingkat stres perempuan sebesar 50,3% sedangkan laki-laki sebesar 49,7%.¹⁸

Pada umumnya penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan sering dijumpai memiliki tingkat stres tinggi daripada laki-laki, juga seperti yang dipaparkan di atas. Namun, justru ditemukan perbedaan pada penelitian ini, yaitu bahwa tingkat stres kerja pada laki-laki justru lebih tinggi daripada perempuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Sulistyawati, Purnawati, dan Muliarta bahwa tingkat stres pada pegawai laki-laki lebih tinggi daripada perempuan dengan nilai stres kerja pada laki-laki sebesar 87,5% dan perempuan sebesar 86,7%. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara laki-laki dan perempuan dalam kecenderungan mengalami stres kerja dikarenakan stres kerja bergantung pada keberhasilan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan mekanisme koping¹⁹ Penjelasan ini sejalan berdasarkan hasil uji rata-rata stres kerja berdasarkan jenis kelamin bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara stres kerja pegawai laki-laki dan perempuan yang dibuktikan dengan nilai *sig. (2-tailed)* sebesar $0,214 > 0,05$.

¹⁸Lusiana Nasrani dan Susy Purnawati, "Perbedaan Tingkat Stres Antara Laki-Laki dan Perempuan pada Peserta Yoga di Kota Denpasar," *JMU (Medika Udayana)*, Vol. 4, No. 12, 2015, 6.

¹⁹Ni Nengah Sulistyawati, Susy Purnawati, dan I Made Muliarta, "Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat dengan Kerja Shift di Instalasi Gawat Darurat RSUD Karangasem," *Jurnal Medika*, Vol. 8, No. 1, 2019, 4.

b. Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal

Tingkat stres kerja berdasarkan tingkat pendidikan formal dengan tingkat rendah yaitu pegawai dengan tingkat pendidikan SLTP, D-III, dan S-II masing-masing sebesar 0% tingkatan sedang dan didominasi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan S-I sebesar 39%, dan tingkat tinggi yaitu pegawai dengan tingkat pendidikan S-I sebesar 10%. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami, dkk dengan hasil bahwa pekerja dengan tingkat pendidikan S-I mengalami stres dengan tingkatan normal sedangkan tingkat SLTP dengan tingkat sangat berat.²⁰

Namun hasil penelitian yang didapatkan peneliti sejalan dengan penelitian oleh Risa Juliadilla dan Candra Hastuti bahwa tingkat stres sedang lebih banyak dialami pegawai dengan tingkat pendidikan S-I sebesar 31,1% dan ada hubungan keterkaitan yang tidak signifikan antara tingkat pendidikan dengan tingkat stres.²¹ Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berhubungan dengan stres kerja. pegawai dengan tingkat pendidikan rendah tidak selalu mengalami stres kerja dan pegawai dengan latar pendidikan perguruan tinggi pun juga tidak bisa dipastikan bahwa mereka terbebas dari kemungkinan mengalami stres kerja, semakin tinggi pendidikan seseorang maka terdapat keinginan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan dengan tingkat tantangan yang tinggi sehingga akan selalu merasa tertantang dalam menyelesaikan tugas hariannya.²²

²⁰Dini Utami dkk., “Gambaran Tingkat Stres dalam Pelaksanaan Work From Home Selama Masa Pandemi Covid19 di DKI Jakarta,” *Muhammadiyah Public Health Journal*, Vol. 1, No. 2, 2021, 107.

²¹Risa Juliadilla dan Candra Hastuti, “Peran Pet (Hewan Peliharaan) pada Tingkat Stres Pegawai Purnatugas,” *Jurnal Psikologi Integratif*, Vol. 6, No. 2, 2018, 164.

²²Ryo S Gobel, Joy A. M. Rattu, dan Rahayu H Akili, “Faktor – Faktor yang

c. **Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kepegawaian**

Tingkat stres kerja pegawai berdasarkan jenis kepegawaian, pegawai ASN memiliki tingkat stres kerja dengan tingkatan sedang sebesar 17% lebih rendah dari tingkat stres kerja pegawai Non ASN dengan tingkatan sebesar 51%. Berdasarkan hasil penelitian oleh Putu Arie Tria Dewi, I Gede Aryana Mahayasa, I Komang Gede didapati bahwa pegawai Non ASN mengalami stres kerja yang terlihat seperti mudah emosi, sensitive, tidak dapat rileks, dan sakit kepala. Pegawai dihadapkan pada berbagai masalah seperti beban kerja yang tinggi dengan durasi waktu bekerja yang lebih dan tidak menentu yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas karena perubahan jadwal dan rencana dan mengikuti perkembangan situasi dan kondisi.²³ Hasil penelitian tersebut sejalan dengan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti bahwa pegawai melakukan pekerjaan dengan tingkat resiko dan ketelitian yang tinggi sehingga ada tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang ada. Kemudian pekerjaan pegawai yang banyak dilakukan di luar kota membuat pegawai meluangkan waktu dan tenaga untuk menginap di lokasi pengujian.

d. **Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Usia**

Tingkat stres kerja pegawai berdasarkan usia didominasi oleh pegawai dengan usia dewasa awal dengan tingkat stres pada kategori sedang sebesar 27%. Usia dewasa awal merupakan usia dengan rentang 26-35 tahun. Hasil penelitian

Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Icu dan UGD RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow,” *Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado*, 2014, 5.

²³Putu Arie Tria Dewi, I Gede Aryana Mahayasa, dan I Komang Gede, “Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional,” *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, Vol. 5, No. 1, 2023, 61.

ini sejalan dengan penelitian oleh Ayyuda Asyraf Zahra dan Sho'im Hidayat Memaparkan bahwa tingkat stress kerja sedang terdapat pada 6 responden dengan kelompok usia dewasa awal sebesar 60%.²⁴

Usia dapat mempengaruhi tingkat stres seseorang, pegawai dengan usia yang lebih tua cenderung mengalami stres lebih rendah dibandingkan dengan pekerja lebih muda dikarenakan pegawai dengan usia lebih tua lebih bisa dalam mengelola stres dan mempunyai pengalaman dalam menghadapi stres tersebut dibandingkan dengan pegawai dengan usia muda. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Miftahul Khaeriyah bahwa kelompok umur dewasa awal berapa pada tingkat stres sedang yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok yang lain. Hal ini juga disebabkan karena pegawai dengan usia muda sangat rentan dalam mengalami stres, pada usia ini mereka memiliki banyak target yang ingin dicapai ataupun emosi yang belum bisa terkontrol dengan baik, penuh ambisi dalam membuktikan kemampuan baik pada diri sendiri maupun orang lain sehingga mengakibatkan kelelahan dan berujung mengalami stres.²⁵

e. Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Lama Bekerja

Tingkat stres kerja pegawai ditinjau dari lama bekerja dengan kategori sedang terdapat pada pegawai dengan masa kerja 1-5 tahun sebesar 51% dan tingkatan yang terbesar kedua yaitu pada pegawai dengan masa kerja > 10 tahun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Lovely Lady, Wahyu Susihono,

²⁴Zahra Zahra dan Sho'im Hidayat, "Gambaran Tingkat Stress Kerja Antar Shift Kerja pada Petugas Pengumpul Tol Surabaya," *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, Vol. 4, No. 2, 2015, 127.

²⁵Miftahul Khaeriyah, "Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Watansoppeng Tahun 2018," *Skripsi* (Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2018), 87-88.

dan Ade Muslihati bahwa semakin lama masa kerja maka semakin tinggi stres kerja yang dialami dan sebaliknya.²⁶ Hal ini didasari oleh pegawai yang sudah mulai jenuh terhadap pekerjaan walaupun juga tidak bisa dipungkiri bahwa pegawai dengan masa kerja tidak terlalu lama juga dapat mengalami stres kerja dikarenakan pegawai yang harus mampu dalam menghadapi situasi dan beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tugas yang dikerjakan.²⁷

Berdasarkan perhitungan indikator pembentuk utama stres kerja, tingkat stres kerja pegawai yang dijelaskan diatas besar dipengaruhi oleh indikator yang memberikan sumbangsih tertinggi adalah pada indikator tuntutan peran yaitu sebesar 24,6%. Indikator ini menggambarkan pegawai yang melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan/ilmu yang dimiliki dan melakukan pekerjaan yang sangat banyak dan terkadang melebihi jam kerja yang seharusnya. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins mengenai tuntutan peran, yang mana tuntutan peran ini berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang untuk menjadi peran tertentu dalam organisasi. Adanya beban peran dapat terjadi jika seorang pegawai diharapkan dapat melakukan lebih banyak peran dibanding dengan waktu yang ada, hal ini juga dapat menjadi timbulnya ambiguitas peran yang mana seorang pegawai tidak yakin pada apa yang harus ia lakukan.²⁸

²⁶Lovely Lady, Wahyu Susihono, dan Ade Muslihati, "Analisis Tingkat Stres Kerja dan Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja pada Pegawai BPBD Kota Cilegon," *Journal Industrial Services*, Vol. 3, No. 1, 2017, 194.

²⁷Khaeriyah, "Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Watansoppeng Tahun 2018," 91.

²⁸Stephen P Robbins dan Timothy Judge, *Perilaku Organisasi*, 327.

Tuntutan peran ini jua menyebabkan adanya perasaan takut, sedih, dan marah. Perasaan takut ini disebabkan oleh adanya guncangan, kegelisahan dan merasa tertekan dalam diri seseorang. Seperti firman Allah SWT dalam *QS. Al-Ma'ārij/70: 19-20*.²⁹

إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعًا

Artinya: "Sesungguhnya manusia diciptakan dalam keadaan kecemasan. (*QS. Al-Ma'ārij/70: 19*).

إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعًا

Artinya: "apabila ia ditimpa kesusahan ia berkeluh kesah (20)". (*QS. Al-Ma'ārij/70: 20*).

Seorang manusia yang lemah imannya maka akan mudah merasa tertekan jiwanya atau mengalami gangguan emosional kemudian muncullah stres sebagai keadaan jiwa seseorang yang tertekan.³⁰

Adapun indikator lain yaitu kepemimpinan organisasi memberikan sumbangsing terbesar kedua setelah tuntutan peran, yaitu sebesar 22,6%. Indikator ini menggambarkan sikap pimpinan dan target kerja yang relatif kondusif serta semangat kerja yang diberikan pimpinan untuk pegawai dapat mendorong pegawai untuk mencapai target. Indikator lain yaitu tuntutan tugas dan struktur organisasi memberikan sumbangsiah yang sama besarnya yaitu 21,1%. Adapun indikator yang memberikan sumbangsiah paling rendah yaitu pada indikator tuntutan antar pribadi sebesar 10,6%.

²⁹Syahidah Rena, "Mekanisme Respon Stres: Konseptualisasi Integrasi Islam dan Barat," 49.

³⁰Zaenal Abidin, "Ketika Stress Beraksi Islam Punya Solusi," 1.

2. Tingkat Kinerja Pegawai pada Tenaga Kerja di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan

Pembahasan selanjutnya yaitu mengenai tingkat kinerja pegawai pada tenaga kerja di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan. Berdasarkan analisis data, didapatkan hasil bahwa tingkat kinerja pegawai di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan pada kategori rendah sebesar 15,7% berjumlah 8 orang pegawai, kategori sedang sebesar 66,7% berjumlah 34 orang pegawai, dan kategori tinggi sebesar 17,6% berjumlah 9 orang pegawai. Berdasarkan data tersebut, maka tingkat kinerja yang dimiliki pegawai Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan paling banyak didominasi pada tingkat sedang.

a. Tingkat Kinerja Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Tingkat kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin mayoritas terdapat pada pegawai laki-laki dengan tingkatan sedang sebesar 41% lebih tinggi dari pada perempuan dengan tingkat stres kerja pada kategori sedang sebesar 25%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sa'adah, dkk bahwa terdapat perbedaan kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin.³¹ Namun berbeda dengan penelitian Soeprodjo, dkk bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja pegawai yang menyatakan bahwa kinerja seseorang bukan merupakan karakteristik individu, melainkan kemampuan atau bakat seseorang.³²

Dilakukan uji rata-rata kinerja berdasarkan jenis kelamin pegawai di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan, dari hasil uji rata-rata tersebut didapati bahwa

³¹Lailatus Sa'adah, Linda Martadani, dan Ahmad Taqiyuddin, "Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan pada PT Surya Indah Food Multirasa Jombang," *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 2, No. 2, 2021, 520.

³²Raden R. O. K. Soeprodjo, "Hubungan Antara Jenis Kelamin dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara," *KESMAS: Jurnal Masyarakat Universitas SAM Ratulangi*, Vol. 6, No. 4, 2017, 4.

rata-rata kinerja pada pegawai laki-laki lebih tinggi daripada pegawai perempuan. Namun, dari hasil uji tersebut tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara keduanya. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Ariyanti, dkk bahwa tidak terdapat perbedaan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan yang artinya dalam menyelesaikan pekerjaannya, pegawai laki-laki dan perempuan memiliki kesamaan walaupun dengan jenis kelamin yang berbeda.³³

b. Tingkat Kinerja Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal

Tingkat kinerja pegawai berdasarkan tingkat pendidikan formal mayoritas terdapat pada kategori sedang dengan latar pendidikan S-I sebesar 42%. Latar pendidikan S-I merupakan kategori kinerja paling tinggi dari tingkat pendidikan lainnya. Rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai mempengaruhi kinerja di tempat kerjanya karena disebabkan adanya ketidaksesuaian jurusan dengan bidang pekerjaan dan rendahnya kompetensi yang dimiliki. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh K.A. Wiryawan dan P.I Rahmawati bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai yaitu semakin bagus tingkat pendidikan maka semakin tinggi kinerja pegawai.³⁴

c. Tingkat Kinerja Pegawai Berdasarkan Jenis Kepegawaian

Tingkat kinerja berdasarkan jenis kepegawaian, pegawai yang mempunyai kinerja dengan mayoritas kategori sedang terdapat pada pegawai Non ASN sebesar 47% lebih tinggi daripada pegawai ASN sebesar 19%. Berbeda dengan

³³Nova Syafira Ariyanti, dkk, "Perbedaan Tingkat Kinerja Pegawai Tata Usaha Ditinjau dari Jenis Kelamin di Perguruan Tinggi," *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, Vol. 3, No. 3, 2020, 237.

³⁴K.A. Wiryawan dan P.I Rahmawati, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt," *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 6, No. 2, 2020, 91.

hasil penelitian oleh Masinambo, dkk bahwa tidak ada perbedaan antara pegawai ASN dan Non ASN dalam kinerjanya yang membedakan hanyalah pada status, gaji, dan pengambilan keputusan.³⁵ Dari paparan tersebut dapat dijelaskan bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan hasil penelitian yang ada. Pada umumnya kinerja antara pegawai ASN dan Non ASN tidak ada perbedaan. Namun yang didapati pada data dilapangan bahwa kinerja pegawai Non ASN lebih tinggi daripada kinerja pegawai ASN. Dalam pelaksanaan pekerjaannya, pegawai Non ASN tidak menempati jabatan struktural penting dalam instansi, tugasnya adalah membantu menjalankan tugas yang diberikan langsung oleh atasan dan kepala bagian suatu instansi. Dijelaskan bahwa ada beberapa indikator yang dapat berperan penting dalam kinerja tersebut yaitu dilihat pada kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan, pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab dan kerja sama oleh pegawai Non ASN dapat dikatakan baik dilihat pada hasil analisis tingkat kinerjanya namun bukan berarti kinerja pegawai ASN dikatakan tidak bagus, hanya saja terdapat perbedaan jumlah sebaran responden yang tidak rata sehingga sulit untuk mendeskripsikan dengan jelas mengenai tingkat kinerja berdasarkan jenis kepegawaian dikarenakan jumlah pegawai ASN dan Non ASN yang terpaut jauh.

d. Tingkat Kinerja Pegawai Berdasarkan Usia

Tingkat kinerja pegawai berdasarkan usia paling banyak terdapat pada kategori sedang pada pegawai dengan usia dewasa awal (26-35) sebesar 23%. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Meutia, dkk bahwa responden dengan usia

³⁵Carini Natasya P Masinambow, Adolfina Adolfina, dan Rita N Taroreh, "Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS Dan Non PNS di Politeknik Negeri Manado," *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 2, 2017, 1099.

< 30 tahun mempunyai tingkat kinerja yang relatif baik dibandingkan dengan responden dengan usia > 30 tahun mempunyai tingkat kinerja yang menurun.³⁶ Kinerja pegawai dengan usia produktif mempunyai kinerja yang lebih bagus daripada usia di atasnya. Usia dan kinerja adalah salah satu hal yang saling berhubungan yakni kinerja menurun dengan bertambahnya usia. Keahlian, kecepatan, tenaga, akan menyusut dari waktu ke waktu sehingga mempengaruhi kinerja seseorang.³⁷

e. Tingkat Kinerja Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja

Tingkat kinerja pegawai berdasarkan lama bekerja paling banyak terdapat pada pegawai yang bekerja selama 1-5 tahun dengan kategori sedang sebesar 45%. Dalam penelitian Susi Susilawati Harahap dijelaskan bahwa masa kerja memiliki nilai yang signifikan dengan kinerja sehingga semakin lama bekerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya dikarenakan semakin lama masa pegawai bekerja maka lebih banyak pengalaman dan ilmu yang digali.³⁸ Masa kerja merupakan hasil penyerapan dan berbagai aktivitas sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.³⁹

³⁶Kardinah Indrianna Meutia, dkk, "Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan," *JEMSI: Jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi*, Vol. 3, No. 6, 2022, 679.

³⁷Danang Sudarso Widya Prakoso Joyo Widakdo, Abdul Holik, dan Lutfi Nur Iska, "Efek Usia dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian," *Jurnal Penyuluhan*, Vol. 17, No. 1, 2021, 54.

³⁸Susi Susilawati Harahap, "Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja Dan Masa Bekerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Menggunakan Metode Pearson Correlation," *Jurnal Teknovasi*, Vol. 6, No. 2, 2019, 24.

³⁹Heri Candra, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi" *Skripsi* (Medan: Universitas Medan Area, 2018), 25.

Berbeda dengan temuan diatas bahwa dalam penelitian ini tingkat kinerja berdasarkan masa kerja itu didominasi pada pegawai dengan masa kerja 1-5 tahun yang artinya para pegawai belum terlalu lama bekerja di instansi yang bersangkutan. Pada umumnya tingkat kinerja lebih tinggi pada pegawai yang sudah lama bekerja dibandingkan dengan pegawai yang bekerja < 5 tahun. Perbedaan hasil ini bisa saja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dikarenakan pada penelitian ini peneliti hanya menggambarkan tingkat kinerja berdasarkan masa kerja sesuai dengan data yang ditemukan dilapangan dan benar adanya.

Berdasarkan paparan yang sudah dijelaskan oleh peneliti bahwa perhitungan indikator pembentuk utama kinerja yang memberikan sumbangsih tertinggi adalah pada indikator tanggung jawab dan kerjasama yaitu sebesar 31%. Indikator ini menggambarkan sikap pegawai yang sopan dan jujur kepada pimpinan maupun rekan kerja mereka, pegawai juga mampu menerima masukan atau saran yang diberikan oleh pimpinan maupun rekan kerja dan selalu bersedia membantu rekan kerja lain dalam mengatasi masalah pekerjaan. Artinya tanggung jawab dan kerjasama pada pegawai di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan sudah bagus.

Dikaitkan dengan sudut pandang Islam, hal tersebut sesuai dengan Firman Allah *Q.S As-Saffat/37:102*.

فَلَمَّا بَلَغَ مَعَهُ السَّعْيَ قَالَ يُبَيِّئُ لِيَّ ابْنِي أَرَى فِي الْمَنَامِ أَنِّي أَذْبَحُكَ فَانظُرْ مَاذَا تَرَى ۗ قَالَ يَا بَتِ
أَفْعَلْ مَا تُؤْمَرُ ۖ سَتَجِدُنِي إِن شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّابِرِينَ

Artinya: “Maka tatkala anak itu sampai (pada umur sanggup) berusaha bersama-sama Ibrahim, Ibrahim berkata: "Hai anakku sesungguhnya aku

melihat dalam mimpi bahwa aku menyembelihmu. Maka fikirkanlah apa pendapatmu!" Ia menjawab: "Hai bapakku, kerjakanlah apa yang diperintahkan kepadamu; insya Allah kamu akan mendapatiku termasuk orang-orang yang sabar". Q.S As-Saffat/37:102.

Indikator yang memberikan sumbangsih terbesar kedua adalah indikator kualitas sebesar 29%. Indikator ini menggambarkan keadaan pegawai yang mampu dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ada. Selain itu, ketika ada pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi juga dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kualitas adalah seberapa baik seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.⁴⁰

Paparan tersebut sejalan sebagaimana Firman Allah SWT QS. Al-Mulk/67:

15.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: "Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahi lah segala penjurunya dan makanlah sebagian dan rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.". (QS. Al-Mulk/67: 15).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia dituntut untuk memiliki sikap kesadaran untuk dapat mencurahkan kemampuannya seoptimal mungkin agar dapat mencapai suatu keberhasilan.⁴¹

Selanjutnya indikator pelaksanaan tugas mempunyai sumbangsih sebesar 20,2%. Indikator ini menggambarkan bahwa pegawai selalu berusaha dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka dengan tepat waktu dan

⁴⁰Mitchael Hutomo Tanuwibowo dan Roy Setiawan, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lestari Purnama Perkasa", 62.

⁴¹Zamzami, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Ditinjau dalam Pandangan Syari'ah (Studi Kasus di Restoran Abdullah Har Cabang Palembang)", 37.

selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan orang lain maupun dalam kelompok. Indikator dengan sumbangsih paling rendah yaitu pada indikator kuantitas sebesar 19,8%. Indikator ini menggambarkan bahwa pegawai diberikan kesempatan berinisiatif untuk mencapai target kerja.

3. Dampak Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Tenaga Kerja di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa Stres kerja mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai pada tenaga kerja di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan. Hasil tersebut ditunjukkan pada nilai signifikansi yaitu $0,006 < 0,05$ oleh karena itu maka H_a diterima. Pada nilai *R Square* pada uji regresi linier sederhana, variabel stres kerja berpengaruh sebesar 0,145 atau 14,5% pada kinerja pegawai, sedangkan 85,5% merupakan variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai koefisien regresi adalah -0,215 yang menyatakan bahwa pengaruh bersifat negatif. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel stres kerja (X) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Festinahati Buulolo, Paskalis Dakhi, dan Erasma F.Zalogo dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan” dengan kesimpulan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,049 < 0,05$.⁴²

⁴²Festinahati Buulolo dan Paskalis Dakhi, “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan”, 3.

Nilai koefisien regresi sebesar $-0,215$ menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai stres kerja maka nilai kinerja bertambah sebesar $-0,215$. yaitu semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Susila dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara” didapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi stres yang dialami karyawan maka akan menurunkan kinerja dan sebaliknya semakin rendah stres kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja. Pegawai yang mengalami stres kerja di dapat mengalami penurunan kinerja yang disebabkan oleh adanya ketegangan pikiran, berperilaku aneh, marah, dan menyendiri.⁴³

Adapun stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor pekerjaan dan faktor diluar pekerjaan. Faktor pekerjaan meliputi tekanan psikologis, stres peran, peluang partisipasi, tanggung jawab, dan faktor organisasi. sedangkan faktor diluar pekerjaan antara lain perubahan struktur kehidupan, dukungan sosial, *locus of control*, kepribadian, harga diri, fleksibilitas, dan kemampuan.⁴⁴ Ketika seseorang mengalami stres kerja kemudian berakibat kepada beberapa hal yang sudah dijelaskan oleh Handoko dalam tulisan Hanif Faisal Syarif Darsono bahwa stres kemudian berakibat kepada menurunnya prestasi kerja dikarenakan stres kerja yang mengganggu pegawai dalam

⁴³Chadec Novi Charisma Dewi Dewi, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila, “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara,” 159.

⁴⁴Sutarto Wijono, *Psikologi Industri & Organisasi (Dalam Suatu Bidanggerak Psikologi Sumber Daya Manusia)*, 148-164.

melakukan pekerjaannya, pegawai tidak mampu dalam mengambil keputusan, perilaku pegawai tidak teratur, pegawai menjadi sakit dan putus asa, dan yang terakhir pegawai akan mengalami *turn over*.⁴⁵

Sedangkan kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu faktor internal dan eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang dan juga kemampuannya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan ataupun pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.⁴⁶ Adapun berdasarkan hasil penelitian didapati bahwa stres kerja berdampak terhadap kinerja pegawai di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan. Dampaknya yaitu apabila stres kerja meningkat maka kinerja pegawai akan menurun.

Berdasarkan paparan sebelumnya pada pembahasan poin 1 dan 2 disini akan dijelaskan mengenai dampak tersebut. Berdasarkan analisis data bahwa tingkat stres kerja mayoritas terdapat pada kategori sedang dan tingkat kinerja juga terdapat pada kategori sedang, yang berarti tingkat stres kerja dan tingkat kinerja sama pada kategori sedang. Hal ini terdapat pada masing-masing indikator pembentuk stres kerja dan kinerjanya. Berdasarkan indikator pembentuk stres kerja bahwa indikator berdasarkan urutan indikator yang memberikan sumbangsih terbesar yang pertama adalah tuntutan peran, kemudian kepemimpinan organisasi, tuntutan tugas dan struktur organisasi, dan terakhir tuntutan anatar pribadi yang

⁴⁵Hanif Faishal Syarif Darsono, "Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Keinginan Berpindah pada Bagian Staff PT. Dekatama Centra Bandung Jawa Barat," 19.

⁴⁶ni Kadek Suryani, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, dan Kadek Dewi Indah Sri Laksemini, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Dan Penelitian*, 2.

memberikan sumbangsih paling rendah. Berdasarkan hal tersebut, sebagian besar stres kerja pada pegawai Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan dipengaruhi oleh tuntutan peran yang menggambarkan pegawai yang melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dan pegawai tidak yakin terhadap apa yang harus ia lakukan. Hal ini kemudian berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan kebingungan peran sehingga pegawai tidak bisa menyelesaikan pekerjaan secara maksimal yang kemudian berdampak kepada kualitas dan kuantitas kerjanya yang mana kualitas dan kuantitas kerja ini merupakan indikator dengan sumbangsih besar terhadap kinerja pegawai.

Tingkat stres kerja sebesar 68,6% dan tingkat kinerja sebesar 66,7% dengan nilai koefisien pada uji regresi linier sederhana adalah sebesar -0,215 yang menyatakan bahwa dampak stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah negatif dan setiap penambahan stres kerja maka nilai kinerja akan berkurang. Tingkatan stres kerja pada pegawai Lab K3 Provinsi Kalimantan ada pada kategori sedang yang mana tingkat stres kerja tidak terlalu tinggi sehingga tidak terlalu memberikan dampak besar terhadap kinerja pegawainya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Anggita Nurjannah bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun dan sebaliknya. Apabila stres kerja terlalu tinggi maka akan menyebabkan kinerja semakin menurun dikarenakan tingkat stres tinggi ini mempunyai potensi dalam mengganggu besar

tingkat kinerja-nya dan apabila stres kerja rendah maka kinerja akan semakin meningkat.⁴⁷

Dalam QS. Al-Baqarah/2: 155 juga menjelaskan mengenai stres sebagai cobaan, Ayat tersebut menjelaskan bahwa cobaan yang datang kepada kita merupakan suatu tekanan (stres) dalam diri yaitu:⁴⁸

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya: “Dan Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar”. (QS. Al-Baqarah/2: 155).

Sudut pandang islam, bahwa Allah SWT pasti akan menilai semua tindakan manusia. Allah SWT akan menghitung usaha dan amalan orang-orang yang berusaha dan beramal. Dia akan memberikan nasib baik dan beruntung kepada mereka yang berusaha keras. Hasil yang dimiliki seseorang adalah hasil dari upaya yang baik untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan. Seperti yang dijelaskan dalam Q.S Al-Baqarah/2:30 sebagai berikut:⁴⁹

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan

⁴⁷Anggita Nurjannah, "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan," 71.

⁴⁸Sugianto, "Manajemen Stres Dalam Perspektif Tasawuf," 155.

⁴⁹Intan Kumala Sari, "Peran Kecerdasan Emosional dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Driver Gojek Bandar Lampung)" (Lampung, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022), 49.

mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (Q.S Al-Baqarah/2:30).

Kinerja adalah semua tindakan yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan standar tertentu yang sudah ditetapkan. Dalam hal tindakan manusia, Allah SWT mengungkapkannya dalam bentuk pahala dan siksa. Jika seseorang melakukan segala perintah-Nya, Allah SWT akan memberi mereka pahala, tetapi jika mereka melanggar perintah-Nya, Allah SWT akan mengazab mereka dengan siksa yang mengerikan.⁵⁰

Sehingga seseorang yang mengalami stres kerja merasa ada perasaan tertekan dalam dirinya yang kemudian mempengaruhi kinerjanya. Dalam pandangan islam stres kerja merupakan sebagai bentuk cobaan yang mana manusia harus bersabar dalam mengatasinya. Manusia yang mempunyai iman yang kuat maka tidak akan mengalami stres kerja karena ia akan kuat dan sabar dalam menghadapi berbagai cobaan dalam hidupnya sehingga kinerja akan selalu baik. Kinerja yang baik ini merupakan bentuk cermin bahwa manusia harus selalu berusaha dalam melakukan sesuatu karena Allah SWT akan memberikan nasib yang baik dan beruntung bagi mereka yang berusaha keras.

E. Keterbatasan Penelitian

Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti sudah berusaha melaksanakan penelitian sesuai dengan prosedur ilmiah ada, namun peneliti masih mempunyai keterbatasan, yaitu:

⁵⁰Intan Kumala Sari, "Peran Kecerdasan Emosional dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Driver Gojek Bandar Lampung)", 49.

- a. Proses pengumpulan data dilakukan dengan membagikan instrumen penelitian berupa kuesioner kepada seluruh pegawai di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan, dalam prosesnya tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan peneliti dikarenakan banyaknya pegawai yang sedang melaksanakan tugas luar kota sehingga peneliti banyak kehilangan waktu karena menunggu responden.
- b. Variabel yang mempengaruhi kinerja pada penelitian ini hanya difokuskan kepada stres kerja yang mana hanya berperan sebesar 14,5% pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan sehingga 85,5% masih banyak lagi faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai.
- c. Sebaran data responden tidak merata baik dalam jumlah jenis kelamin, tingkat pendidikan formal, jenis kepegawaian, usia, dan lama bekerja pegawai sehingga perbedaan jumlah masing-masing nya sangat jauh berbeda. Oleh karena itu penggambaran tingkat stres kerja dan kinerja cukup sulit dikarenakan perbedaan tersebut. Jadi, peneliti menggambarkan hasil analisis sesuai dengan data yang didapatkan di lapangan.