



Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidenreng Rappang

Nur Asyah¹, Haeril^{2✉}, Suriadi³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, FEB, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Hasil uji validitas menunjukkan semua item kuesioner valid dengan nilai korelasi lebih besar dari r tabel (0,2387), dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Data penelitian memenuhi asumsi normalitas, tidak mengandung heteroskedastisitas, dan memiliki hubungan linier. Analisis regresi menunjukkan stres kerja memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0,1 terhadap kinerja pegawai, dengan signifikansi 0,313 ($> 0,05$). Artinya, meskipun terdapat hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Nilai R^2 sebesar 0,004 menunjukkan stres kerja hanya menjelaskan 0,4% variasi kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BPN Kabupaten Sidenreng Rappang. Faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja diduga lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci: Stres Kerja, Kinerja Pegawai, Regresi Linier, BPN Sidenreng Rappang

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress on employee performance at the National Land Agency (BPN) Office of Sidenreng Rappang Regency. The research employed a quantitative approach using simple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, and classical assumption tests. The validity test showed that all questionnaire items were valid, with correlation values greater than the r -table value (0.2387). The reliability test also indicated that all variables were reliable, with Cronbach's Alpha values above 0.70. The data met the assumptions of normality, showed no heteroscedasticity, and had a linear relationship. The regression analysis revealed that work stress had a negative regression coefficient of -0.1 on employee performance, with a significance value of 0.313 (> 0.05). This indicates that although there is a negative relationship between work stress and performance, the relationship is not statistically significant. The coefficient of determination (R^2) was 0.004, meaning that work stress only explains 0.4% of the variation in employee performance. Therefore, it can be concluded that work stress does not have a significant effect on employee performance at the BPN Office of Sidenreng Rappang Regency. Other factors such as motivation, leadership, or the work environment are presumed to have a more dominant influence.

Keywords: Work Stress, Employee Performance, Linear Regression, BPN Sidenreng Rappang

✉ Corresponding author : Haeril

Email Address : nurasyah@gmail.com, haerileril93@gmail.com*, suriadi0703@gmail.com

Received 05-05-2026, Accepted 14-06-2026, Published 15-06-2026

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian paling penting dalam sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas, kinerja dan kontribusi dari sumber daya manusia yang dimiliki. Kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana SDM dikelola dengan baik. Fatimah dalam (Amaliah et al., 2023). SDM yang dibutuhkan di era globalisasi ini adalah SDM yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, tanggap, dan siap untuk beradaptasi terhadap perubahan teknologi agar suatu organisasi dapat bertahan dan bersaing dalam menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja yang terus berubah dan berkembang. (Ilham & Prasetio, 2022).

Peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangatlah penting, sumber daya manusia disini mencakup semua orang yang bekerja di sebuah organisasi, meski posisi mereka berbeda-beda, setiap orang dalam organisasi punya peran penting yang sama terhadap tercapai atau tidaknya tujuan dari sebuah organisasi, karena sumber daya manusia adalah salah satu aset paling berharga dalam sebuah organisasi. (Aditya et al., 2023)

Pegawai sebagai sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Karena tanpa mereka, secepat apapun sebuah organisasi tidak akan bisa berjalan dengan baik dan bahkan berisiko mengalami kerugian besar. Ginanjar dalam (Ilham & Prasetio, 2022). Pegawai yang memiliki kinerja yang baik tentunya mampu menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu tanpa mengalami keterlambatan, sehingga memberikan dampak yang positif bagi organisasi. Sebaliknya apabila kinerja pegawai menurun hal tersebut dapat memengaruhi pencapaian target organisasi.

Kinerja pegawai merupakan ukuran keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan juga merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan memberikan layanan yang berkualitas. Dalam lingkungan suatu organisasi, kinerja pegawai mencerminkan seberapa baik mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, termasuk seberapa efisien, efektif, dan berkualitas hasil pekerjaan mereka. (Mardiani & Khamdanah, 2022)

Kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Sidenreng Rappang berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan yang diberikan terhadap masyarakat. Sebagai instansi yang berperan penting dalam pelayanan pertanahan, Badan Pertanahan Nasional (BPN) memiliki tanggung jawab dalam memberikan layanan yang cepat, tepat dan transparan kepada masyarakat. Kinerja Pegawai sangat berpengaruh pada kepuasan masyarakat dalam layanan seperti penerbitan sertifikat tanah, pemetaan dan penyelesaian masalah tanah. Oleh karena itu kinerja pegawai menjadi salah satu penentu utama dalam meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap layanan yang disediakan. Dalam suatu organisasi, kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya yaitu stres kerja.

Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stress kerja merupakan masalah serius dalam pekerjaan. Berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi para pegawai,

baik kesulitan yang terjadi di luar pekerjaan, maupun kesulitan kesulitan yang timbul dari berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Ekhsan dalam (Fikiana et al., 2023). Salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu beban kerja yang berlebihan. Ketika pegawai dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi dalam waktu yang singkat, pegawai sering kali merasa kewalahan. Banyaknya tugas yang harus diselesaikan, pekerjaan yang menumpuk dengan waktu yang singkat hal ini dapat menambah tekanan psikologis. Ketidakmampuan untuk memenuhi harapan tersebut dapat membuat pegawai merasa tidak berdaya dan frustrasi, yang akhirnya berdampak pada kinerja mereka.

Fenomena yang terlihat di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan bahwa pegawai bekerja dalam situasi yang cukup berat. tingginya tuntutan masyarakat terhadap layanan ini seringkali dihadapkan pada beban kerja yang tinggi serta tenggat waktu yang ketat, yang menjadi potensi pemicu stres kerja bagi para pegawai. Selain itu, terbatasnya jumlah pegawai dan fasilitas kantor membuat pekerjaan semakin berat. Pegawai sering bekerja dibawah tekanan akibat keterbatasan tersebut, yang dapat meningkatkan resiko stres kerja dan memengaruhi kinerja mereka. Setiap hari, pegawai harus menangani banyak berkas permohonan yang datang dari seluruh wilayah Kabupaten Sidenreng Rappang. Karena pekerjaan yang menumpuk, beberapa pegawai bahkan harus lembur hingga malam untuk menyelesaikan tugas. Tekanan seperti ini membuat pegawai mudah mengalami stres, apalagi pekerjaan mereka membutuhkan ketelitian tinggi. fenomena ini menimbulkan pertanyaan tentang sejauh mana stres kerja yang dialami pegawai tersebut dapat memengaruhi kinerja mereka

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Novianti & Adadi, 2024) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kereta Api Indonesia Di Stasiun Kebayoran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT.Kereta Api Indonesia Di Stasiun Kebayoran. Sedangkan dalam penelitian Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura. Didalam penelitian ini didapat hasil yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura.

Penelitian tentang stres kerja memang sudah ada, tetapi masih jarang yang secara khusus meneliti kaitannya dengan kinerja pegawai di instansi pemerintah seperti Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN). Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan karena Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah lembaga yang punya peran besar dalam pelayanan publik di bidang pertanahan. Jika stres kerja terjadi pada diri seorang pegawai dan tidak segera diatasi dengan benar dan profesional maka akan berdampak negatif pada instansi maupun kinerja pegawai itu sendiri, maka pelayanan kepada masyarakat pun bisa terganggu.

Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu pihak Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Sidenreng Rappang dalam membuat kebijakan untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidenreng Rappang"

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Sidenreng Rappang dengan melibatkan seluruh pegawai, baik pegawai tetap maupun honorer, yang berjumlah 68 orang sebagai responden. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen adalah stres kerja yang diukur melalui indikator beban kerja, sikap pimpinan, peralatan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta pekerjaan dan karier. Sementara itu, variabel dependen adalah kinerja pegawai yang diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan kemandirian kerja. Seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sehingga menggunakan teknik sampling jenuh.

Data penelitian diperoleh melalui sumber primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan arsip yang relevan. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert lima tingkat, dengan skor 1 hingga 5. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik melalui tahapan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas untuk memastikan kelayakan model regresi. Selanjutnya, pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji t) untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi stres kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidenreng Rappang.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1 Hasil

Uji Validitas

Uji Validitas Menurut Sitanggang (2021:48), uji validitas adalah cara untuk mengecek apakah kuesioner yang kita buat sudah layak dipakai. Kuesioner dianggap valid jika setiap pertanyaan atau pernyataan di dalamnya benar-benar bisa menggambarkan apa yang ingin diukur.

Kriteria pengujian validitas adalah dengan membandingkan antara korelasi validitas (r hitung) dengan nilai r tabel correlation product moment dengan derajat kebebasan sebesar ($df = n-2$) dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. R tabel Pada penelitian ini dengan sampel sebanyak 68 yaitu $68-2 = 66$ (0,2387). Pengujian ini menggunakan dua sisi (two-tailed) dengan taraf signifikansi 5%. Menurut Ghozali (2021) Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan valid) jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05).
2. Item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan tidak valid) jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

| Variabel | Item | R hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----------------|-------|----------|---------|------------|
| Stres Kerja | PX.1 | 0,875 | 0,2387 | VALID |
| | PX.2 | 0,862 | 0,2387 | VALID |
| | PX.3 | 0,823 | 0,2387 | VALID |
| | PX.4 | 0,428 | 0,2387 | VALID |
| | PX.5 | 0,801 | 0,2387 | VALID |
| | PX.6 | 0,863 | 0,2387 | VALID |
| | PX.7 | 0,527 | 0,2387 | VALID |
| | PX.8 | 0,427 | 0,2387 | VALID |
| | PX.9 | 0,858 | 0,2387 | VALID |
| | PX.10 | 0,797 | 0,2387 | VALID |
| Kinerja Pegawai | PY.1 | 0,842 | 0,2387 | VALID |
| | PY.2 | 0,84 | 0,2387 | VALID |
| | PY.3 | 0,825 | 0,2387 | VALID |
| | PY.4 | 0,749 | 0,2387 | VALID |
| | PY.5 | 0,762 | 0,2387 | VALID |
| | PY.6 | 0,847 | 0,2387 | VALID |
| | PY.7 | 0,857 | 0,2387 | VALID |
| | PY.8 | 0,897 | 0,2387 | VALID |
| | PY.9 | 0,815 | 0,2387 | VALID |
| | PY.10 | 0,871 | 0,2387 | VALID |

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil tabulasi data yang ditunjukkan pada gambar, seluruh item pernyataan pada variabel Stres Kerja dan Kinerja Pegawai dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai $r \text{ hitung}$ untuk masing-masing item sama dengan atau melebihi $r \text{ tabel}$ sebesar 0,2387. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki validitas yang memadai dan secara statistik mampu merepresentasikan variabel yang diteliti. Oleh karena itu, semua item tersebut layak digunakan dalam tahap analisis data berikutnya.

Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah proses mengecek seberapa dapat diandalkannya kuesioner dengan melihat apakah jawaban responden pada setiap butir yang menggambarkan variabel penelitian tetap sama (stabil) dan konsisten jika diulang pengukurannya. (Sitanggang, 2021:48)

Menurut Ghozali (2021) Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel disebut reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$.

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian

| Variabel | Alpha Cronbach | Batasan Nilai | Kesimpulan |
|---------------------|----------------|---------------|------------|
| Stres Kerja (X) | 0,774 | 0,7 | Realibel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,785 | 0,7 | Realibel |

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini berada di angka $\geq 0,70$, yang berarti hasilnya reliabel atau dapat dipercaya. Nilai reliabilitas untuk variabel Stres Kerja (X) adalah 0,774, dan untuk Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,785. Jadi, bisa disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan cukup konsisten dan bisa diandalkan untuk digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linear, penting untuk terlebih dahulu melakukan pengujian asumsi klasik. Tujuannya adalah untuk memastikan hasil perhitungan regresi tidak memihak, tetap stabil, dan bisa memberikan perkiraan yang tepat untuk menguji dugaan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, pengujian asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis memiliki pola sebaran yang normal atau tidak. Sebaran data normal biasanya berbentuk seperti lonceng dan simetris. Untuk menguji normalitas, digunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan grafis dan uji statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi hasil uji lebih besar dari 0,05 (Sig $> 0,05$). (Bahri, 2018:180)

Table 3 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual | |
|--|-------------------------|-------------------------|------|
| N | | 68 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 | |
| | Std. Deviation | 5.60038284 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .079 | |
| | Positive | .067 | |
| | Negative | -.079 | |
| Test Statistic | | .079 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .200 ^d | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e | Sig. | .349 | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .337 |
| | | Upper Bound | .361 |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2024

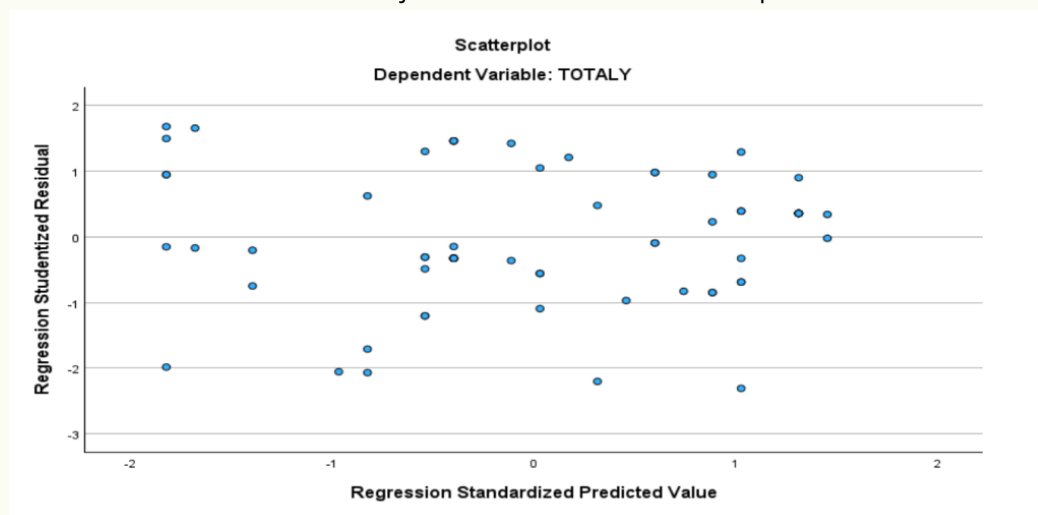
Pengujian normalitas melalui metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi sebagai tolok ukur distribusi residual. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), maka data dianggap berdistribusi normal. Hasil uji yang tercantum pada gambar 4.1 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,349, yang melampaui ambang batas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa residual pada model regresi ini berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah nilai kesalahan (residual) dalam model regresi memiliki variasi yang berbeda-beda pada setiap pengamatan. Sebuah model regresi yang baik seharusnya memiliki residual dengan varians yang konstan, atau dengan kata lain tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. (Bahri, 2018:180)

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola pada grafik scatterplot. Jika titik-titik pada grafik tersebut tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. (Fikiana et al., 2023)

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber: Data hasil olah SPSS, 2024

Titik-titik pada gambar 4.2 menunjukkan sampel yang tersebar acak, sebaran sampel tidak menunjukkan pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan hasil uji heteroskedastisitas tidak terdapat indikasi hetero atau data hasil uji normal.

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas adalah cara untuk mengetahui apakah ada hubungan yang lurus (linier) antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen), atau justru hubungan yang tidak lurus (non-linier). Uji linieritas bertujuan untuk memastikan apakah data yang digunakan dalam analisis memang memiliki hubungan yang linier. Pengujian ini penting agar kita tahu apakah model yang digunakan sudah tepat. Jika hasil uji menunjukkan nilai signifikansi (sig) pada bagian linearity lebih besar dari 0,05, maka bisa disimpulkan bahwa hubungan antara variabel tersebut adalah linier. Ghazali dalam (Supriyanto & Nadiyah, 2022)

Table 4 Hasil Uji Linearitas

| | | ANOVA Table | | | | | |
|-----------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| TOTALY * TOTALX | Between Groups | (Combined) | 672.559 | 17 | 39.562 | 1.353 | .201 |
| | | Linearity | 32.872 | 1 | 32.872 | 1.124 | .294 |
| | | Deviation from Linearity | 639.687 | 16 | 39.980 | 1.368 | .197 |
| | Within Groups | | 1461.720 | 50 | 29.234 | | |
| | Total | | 2134.279 | 67 | | | |

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2024

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dari table ANOVA didapat nilai signifikansi sebesar $0.197 > 0.05$. Sehingga disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antar variable Stres Kerja (X) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Regresi Sederhana

Table 5 Hasil Uji Regresi Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 45.816 | 3.718 | | 12.324 | <.001 |
| | TOTALX | -.100 | .098 | -.124 | -1.016 | .313 |

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2024

Berdasarkan output Spss pada gambar 4.4, maka dapat dirumuskan model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

$$Y = 45.816(a) + (-0.1)(X) + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 45.816 menunjukkan bahwa jika Stres Kerja (X) berada pada angka 0 maka Kinerja Pegawai (Y) tetap memiliki nilai dasar sebesar 45.816. artinya meskipun tidak ada pengaruh dari Stres Kerja (X), Kinerja Pegawai (Y) tetap akan meningkat dalam jumlah tertentu. Nilai konstanta yang positif ini juga mencerminkan adanya kecenderungan hubungan searah antara kedua variabel.
2. Koefisien regresi parsial (β) untuk Stres Kerja (X) adalah -0.1 yang berarti negative. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Stres Kerja (X) akan menurunkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar -0.1. dengan asumsi variabel lain tetap akan berpengaruh. Dengan demikian terdapat hubungan yang negative dan linier antara Stres Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk pengambilan keputusan dalam uji t. Melalui pengujian tingkat signifikansi 5% (0,05), jika nilai signifikansi (sig) $\geq 0,05$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap

variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai sig $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. (Bahri, 2018:194).

Gambar 7 Hasil Uji T (Parsial)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 45.816 | 3.718 | | 12.324 | <,001 |
| | TOTALX | -.100 | .098 | -.124 | -1.016 | .313 |

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2024

Kriteria dalam pengambilan keputusan menyatakan bahwa hipotesis alternative (H1) diterima apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. adapun perhitungan nilai t tabel diperoleh dengan rumus :

Berdasarkan nilai t hitung \geq t tabel.

Nilai t tabel didapatkan melalui rumus :

$$t = (\alpha ; (df=n-k))$$

$$t = (5\%;(df=68-1))$$

$$t = 0.05;(67)$$

Berdasarkan hasil uji t pada gambar 4.5 diperoleh nilai t hitung sebesar 1.016, yang lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1.667, serta nilai signifikansi 0.313 yang lebih besar dari 0.05. maka hipotesis alternatif (H1) ditolak dan hipotesis 0 (H0) diterima. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

koefisien determinasi (R²) berfungsi untuk menilai sejauh mana model mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen berdasarkan variabel independen. R² juga menggambarkan seberapa besar pengaruh gabungan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R² berada dalam rentang 0 hingga 1. Semakin mendekati angka 1, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, sehingga model dianggap lebih tepat. Nilai R² ini kemudian dapat dikonversi ke dalam bentuk persentase untuk menunjukkan besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. (Bahri, 2018:192)

table 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .062 ^a | .004 | -.011 | 5.64413 |

a. Predictors: (Constant), TOTALX
b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pada gambar 8 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) 0.004. hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X) dapat menjelaskan sebesar 0.4% dari total variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sangat kecil. Sementara itu, sebesar 99.6% sisanya kemungkinan besar dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian yang tidak sempat dianalisis, dan kemungkinan besar lebih mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara umum instrumen penelitian ini sudah valid dan reliabel. Hal ini dibuktikan dari hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner memiliki nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel (0,2387), sehingga setiap pernyataan dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan variabel yang diukur. Selain itu, uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang berarti instrumen bersifat konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengambilan data.

Selanjutnya, hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi. Distribusi data terdeteksi normal dengan nilai signifikansi 0,349 (lebih besar dari 0,05), dan tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas karena titik-titik pada scatterplot tersebar secara acak. Uji linearitas juga memperlihatkan hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai bersifat linier dengan nilai signifikansi sebesar 0,197 ($> 0,05$), yang berarti model regresi sudah tepat digunakan dalam penelitian ini.

Namun demikian, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa stres kerja memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0,1, yang berarti terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja, maka kinerja pegawai cenderung menurun. Akan tetapi, hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung (1,016) lebih kecil dari t tabel (1,667) dan nilai signifikansi sebesar 0,313 ($> 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hal ini juga diperkuat oleh hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan angka sangat kecil, yaitu sebesar 0,004. Artinya, stres kerja hanya mampu menjelaskan 0,4% variasi perubahan kinerja pegawai, sedangkan 99,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemungkinan faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun stres kerja memiliki arah hubungan negatif terhadap kinerja, namun pengaruh tersebut tidak signifikan dan kontribusinya terhadap kinerja pegawai sangat kecil. Oleh karena itu, manajemen organisasi di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidenreng Rappang disarankan

untuk memperhatikan faktor-faktor lain di luar stres kerja yang lebih berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif terhadap kinerja pegawai. Namun, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik, sehingga stres kerja tidak terbukti berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini diperkuat dengan hasil uji regresi yang menunjukkan nilai koefisien determinasi sangat kecil, yaitu hanya sebesar 0,004. Artinya, stres kerja hanya menjelaskan 0,4% dari perubahan kinerja pegawai, sedangkan 99,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar stres kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun stres kerja ada dan dirasakan oleh pegawai, hal tersebut bukanlah faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja mereka di Kantor BPN Kabupaten Sidenreng Rappang.

References

- Aditya, F. R., Barima, H., & Supriatin, D. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga. *Perwira Journal of Economics & Business*, 3(2), 11–28. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v3i2.210>
- Amaliah, N. D., Haeruddin, I. M., Natsir, U. D., Sahabuddin, R., & Muhammad, A. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Japfa Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 241. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3546>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*.
- Asri, D., Andi, B. N., & Subhan. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Plaza Kubra Kendari.
- Astian, N. K. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kredit/Pinjaman Di Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Kecamatan Gianyar. In *Etika Jurnalisme Pada Koran Kuning: Sebuah Studi Mengenai Koran Lampu Hijau (Vol. 16, Issue 2)*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Pengolahan Data SPSS*.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- Fikiana, Budi, R., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 7(2), 168–180. <https://doi.org/10.36805/bi.v7i2.5376>
- Goni, D. D., Kolibu, F. K., Kawatu, P. A. T., Kesehatan, F., Unuversitas, M., & Ratulangi, S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Mubune Kecamatan Likupang Barat Minahasa Utara. *Kesmas*, 8(6), 478–483.
- Ilham, N. R., & Prasetyo, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 7(2), 97.
- Mardiani, N. I., & Khamdanah, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Novianti, L., & Adadi, N. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kereta Api Indonesia Di Stasiun Kebayoran. 8082–8089.
- Pasaribu, S. B., Hasibuan, A. S., Pratiwi, D. A., & Salianto. (2024). Dampak Stress Kerja Dan Cara Mengatasinya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 8112–8118.

- Pramono, G. P. (2024). Pengelolaan Stres Kerja: Integrasi Alam Bawah Sadar dan Teknik Hypno Self dalam Lingkungan Kerja yang Sehat. <https://weha-press.lppm.uwhs.ac.id/wp-content/uploads/2024/06/Buku-Pengelolaan-Stres-Kerja-update.pdf>
- Sinta Herlini Putri, O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 3(1), 1–15.
- Sitanggang, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, Nunung, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik.
- Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6, 610–619.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 8(1), 24–33.