
Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo

Wahyuni Bahua¹, Abd. Rahman Pakaya², Andi Yusniar Mendo³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

E-mail: wahyunibahua@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of job satisfaction and work stress levels on job performance. The research method used in this study is a correlational quantitative method with a descriptive quantitative approach. The data used is primary data obtained from distributing questionnaires to employees of the Social Service of Gorontalo Province. Sampling in the study used a saturated sampling technique or total sampling with 82 respondents as a sample of the entire population. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis with the help of the SPSS 21 program. The results showed 1) job satisfaction had a significant positive effect on work performance, 2) work stress levels had a significant negative effect on work performance, and 3) job satisfaction and stress levels work simultaneously has a significant effect on work performance. The coefficient of determination in this study is 62.1%, which means that the variability of work performance can be explained by job satisfaction and the level of work stress is 62.1%. This shows that the variable of employee performance can be explained by the variables of job satisfaction and work stress levels, while the remaining 37.9% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Job Satisfaction: Job Stress Level: Job Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan tingkat stres kerja terhadap prestasi kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Penarikan sampel dalam penelitian menggunakan teknik sampling jenuh atau total sampling dengan keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 82 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan 1) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, 2) tingkat stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap prestasi kerja, dan 3) kepuasan kerja dan tingkat stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 62,1% yang berarti variabilitas prestasi kerja dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan tingkat stress kerjasebesar 62,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan tingkat stress kerja sedangkan sisanya 37,9% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja; Tingkat Stres Kerja; Prestasi Kerja*

PENDAHULUAN

Di dunia bisnis sekarang karyawan dituntut untuk bisa melakukan kinerja yang semaksimal mungkin dan keberhasilan karyawannya ditentukan oleh sumber daya didalamnya. Kemampuan dalam kinerja, ditunjang oleh etika dan moral karyawan sebagai faktor penting untuk menentukan kesuksesan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam organisasi, karyawan menggerakkan dan berperan aktif dengan menggerakkan perencanaan organisasi di dalamnya. Dan untuk mencapai semua itu, perusahaan mengadakan

pelatihan bagi karyawannya untuk meningkatkan kualitas kerja sehingga mendapatkan prestasi kerja yang unggul.

Mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Ketidakpuasan kerja yang disebabkan karena masalah pembayaran atau masalah lingkungan kerja dan sebagainya, akan mengakibatkan karyawan bereaksi dengan berbagai cara. Perlu kesadaran dari pimpinan agar menjaga keadaan tetap kondusif dan memberikan upaya – upaya untuk meminimalisir adanya ketidakpuasan kerja sehingga mempengaruhi prestasi kerjanya. Menurut Robbins (2003) bahwa stress kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres

Prestasi kerja didapatkan ketika karyawan mempunyai keterampilan kinerja yang baik. Karyawan memiliki disiplin, semangat kerja, kreativitas yang tiada batas serta memiliki aspek – aspek yang diperlukan ketika seorang karyawan mendapatkan prestasi kerja dengan kemampuan untuk menganalisa dalam membuat keputusan serta kualitas pekerjaan yang baik sehingga karyawan dapat dikatakan berprestasi dalam sebuah perusahaan.

Banyak faktor yang perlu mendapatkan perhatian dalam suatu instansi maupun perusahaan untuk menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Menurut Badeni, (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas

Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stress yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, Tidak dapat disangkal bahwa stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja. hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. Menurut Siagian (2015:300) stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Yang jelas ialah bahwa stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan Burnout, Suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal ini terjadi dampaknya terhadap prestasi kerja akan bersifat negatif. Menurut Sasono (2014) stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Masih dijumpai dalam melaksanakan tugas pokok, ada pegawai yang belum menguasai tentang apa saja yang di kerjakan pada bidangnya, dan juga ada beberapa pegawai yang hanya bercerita, bermain *gadget* pada saat jam kantor. Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Dinas Sosial dapat memberikan kinerja yang maksimal.

Di Dinas Sosial juga masih perlu ditingkatkan lagi prestasi kerja pegawai. Masih banyak pegawai yang belum maksimal dalam mencapai target prestasi kerja dan hal itu berpengaruh pada tunjangan yang akan didapatkan oleh pegawai. Sebuah pencapaian prestasi kerja yang maksimal juga karyawan yang loyal dan berprestasi akan mendapatkan perlakuan khusus seperti apresiasi dari kantor maupun perusahaan berupa materi maupun non materi agar memicu karyawan lainnya untuk termotivasi. Dengan melihat fenomena diatas maka peneliti termotivasi untuk meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Tingkat Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu keberhasilan baik dari segi kuantitas maupun kualitas dalam tanggung jawabnya melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didapatkan ketika baik manajer maupun ketua tim melakukan penilaian kinerja.

Menurut Sikula (2015: 57) prestasi kerja adalah evaluasi sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Menurut Yoder (2015: 43) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.

Menurut Hasibuan (2008:64) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah serangkaian prosedur yang formal yang dilakukan oleh individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.

Kepuasan Kerja

Menurut Suwatno (2001: 187) Kepuasan Kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu *mkasimemakai ultificated* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018: 74). Sedangkan menurut Badeni, (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2001) Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Dari uraian diatas dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Stres Kerja

Menurut Siagian (2015:300) stres adalah salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana karyawan bekerja.

Menurut Nusran (2019:72) definisi stress adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi social yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Menurut Sasono (dalam Wibowo ,2014) stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Dari uraian diatas dapat disimpulkan secara sederhana bahwa stres kerja adalah stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang belum bisa dijangkau oleh kemampuannya dan suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi social yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol secara positif dengan lingkungannya baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara dan masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian. Menurut Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007:137) Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris. Menurut Nanang Martono (2010:57) Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka. Hipotesis dalam penelitian ini adalah Hipotesis Kerja (Ha) yaitu ada pengaruh

yang signifikan Kepuasan Kerja dan Tingkat Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.

H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja pegawai terhadap prestasi kerja

H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan tingkat stress kerja terhadap prestasi kerja

H3: Diduga terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja dan tingkat stress kerja secara bersamaan terhadap prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Sampel dalam penelitian ini adalah ASN yang berada di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo sebanyak 82 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 21. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, dan Koefisien Determinasi.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan pengujian data yang dilakukan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Karena model regresi yang baik adalah data yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Kriteria pengambilan keputusannya adalah Jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$ berarti data pada variabel terdistribusi secara normal. Sebaliknya Jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi $< 0,05$ berarti data pada variabel terdistribusi secara tidak normal. Berikut hasil pengujian normalitas data.

Tabel 1. Tabel Hasil Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74631713
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		1.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian diatas diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 1,080 dengan nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* atau probabilitas sebesar 0,194 yang berada diatas 0,05 seperti yang telah disyaratkan. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian asumsi klasik multikolinearitas dengan menggunakan *SPSS 20* dengan rumus sebagai berikut:

$$VIF = 1/(1-R^2)$$

Rumus diatas menunjukkan bahwa untuk menghitung nilai VIF maka dibutuhkan nilai korelasi antar variabel bebas. Hasil analisis multikolinearitas dapat pula dilihat dari tabel *CollinearityDiagnostic* pada output SPSS 20. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas Ketika nilai VIF yang diperoleh berada dibawah angka 10 dan nilai *tolerance* dibawah 1. Berikut hasil pengujiannya.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.904	1.106
	Tingkat Stres Kerja	.904	1.106

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil analisis pada table diatas, terlihat diperoleh untuk nilai VIF untuk variable Kepuasan Kerja (X1) dan Tingkat Stres Kerja (X2) sebesar 1,106 yang berarti angka tersebut dibawah angka 10 seperti yang disyaratkan. Sementara untuk nilai *tolerance* yang diperoleh untuk masing-masing variable 0,904 yang berarti angka tersebut berada dibawah atau mendekati angka 1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable-variabel independent dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variable-variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah dilakukan uji asumsi asumsi klasik dan ternyata terpenuhi, tahap selanjutnya dilakukan pemodelan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.614	5.576		1.186	.035
	Kepuasan Kerja	.642	.063	.731	10.164	.000
	Tingkat Stres Kerja	-.171	.079	-.156	-2.167	.033

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil analisis diatas, model regresi linear berganda adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 6,614 + 0,642X_1 - 0,171X_2 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 6,614 menunjukkan nilai rata-rata variable Prestasi Kerja sebesar 6,614 dengan ketentuan nilai variabel Kepuasan Kerja dan Tingkat Stres Kerja bernilai konstan atau ceteris paribus.

- b. Nilai Koefisien Regresi Variabel X1 (Kepuasan Kerja) sebesar 0,642 atau sebesar 64,2% menunjukkan setiap perubahan variabel Kepuasan Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo sebesar 64,2%.
- c. Nilai Koefisien Regresi Variabel X2 (Tingkat Stres Kerja) sebesar -0,171 atau sebesar 17,1% menunjukkan setiap perubahan variabel Tingkat Stres Kerja sebesar 1 satuan maka akan menurunkan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo sebesar 17,1%.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Setelah pengujian analisis regresi dilakukan selanjutnya akan dilaksanakan pengujian pengaruh secara parsial dari variabel bebas (Kepuasan Kerja dan Tingkat Stres Kerja) terhadap variabel terikat yakni Prestasi Kerja. Penentuan kriteria uji didasarkan pada perbandingan antara nilai t_{hitung} yang diperoleh dengan nilai t_{tabel} . Jika nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_A diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_A ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t_{tabel} ini tergantung pada besarnya df (*degree of freedom*) serta tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% dan nilai df sebesar $n - k - 1 = 82 - 2 - 1 = 79$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,99045.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} 10,164 > t_{tabel} 1,99045 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo (Y). (H_1 diterima).

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} -2,167 > t_{tabel} 1,99045 dan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Stres Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo (Y). (H_2 diterima).

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil pengujian model regresi (simultan) pengaruh Kepuasan Kerja dan Tingkat Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja. Berdasarkan tabel di atas didapat nilai F_{hitung} penelitian ini sebesar 67,271. Sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas pembilang (df_1) sebesar K (Jumlah variabel bebas) = 2 dan derajat bebas penyebut (df_2) sebesar $n - k - 1 = 82 - 2 - 1 = 79$ adalah sebesar 3,11. Jika kedua nilai F ini dibandingkan, maka nilai F_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar dari F_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal yang sama pula dapat dilihat pada tingkat signifikansi, yakni nilai probabilitas yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai α 0,05. Sehingga dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (Kepuasan Kerja dan Tingkat Stres Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo (Y).

Sedangkan nilai koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,621 atau sebesar 62,1%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 62,1% variabilitas Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja dan Tingkat Stres Kerja. Sementara untuk sisanya sebesar 37,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu keberhasilan baik dari segi kuantitas maupun kualitas dalam tanggung jawabnya melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didapatkan ketika baik manajer maupun ketua tim melakukan penilaian kinerja. Dengan adanya penilaian prestasi kerja karyawan perusahaan dapat mengetahui dan menilai hasil kerja karyawan selama periode tertentu.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai adalah karena adanya kepuasan kerja. menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan

dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sehingga dengan pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya maka akan berimbas pada prestasi kerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Pengaruh positif dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepuasan kerja dari pegawai dalam melakukan pekerjaannya, maka akan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Adapun pengaruh dari kepuasan kerja terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 64,2% yang berarti bahwa ketika kepuasan kerja dari pegawai naik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan prestasi kerjanya sebesar 64,2%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Badeni (2017:43) bahwa kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas. Sehingga kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Berpengaruh positif dan signifikannya kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai juga dapat dilihat dari hasil deskriptif variabel. Dimana untuk variabel kepuasan kerja masuk dalam kategori baik dengan angka mean 4,19. Dari tujuh belas pernyataan untuk mengukur variabel ini, terdapat delapan pernyataan yang memperoleh skor sangat baik yaitu pernyataan kedua tentang pegawai yang memiliki komitmen cenderung akan lebih termotivasi dan lebih bertanggungjawab dalam bekerja, pernyataan ketujuh yaitu pegawai taat terhadap peraturan organisasi dan jumlah kehadiran, pernyataan kedelapan yaitu pegawai dalam bekerja dapat mencapai hasil pekerjaan yang baik, pernyataan kesembilan yaitu pegawai bekerja secara total untuk instansi yang ditempatinya, pernyataan kesepuluh yaitu jenjang Pendidikan pegawai penting dalam berkarir, pernyataan ketiga belas yaitu pegawai menilai prestasi kerja untuk motivasi sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas, pernyataan keempat belas pegawai melakukan pengembalian tindakan koreksi ketika pelaksanaan pengawasan menyimpang, dan terakhir pernyataan ketujuh belas yaitu atasan dari pegawai suka memberi pertolongan dalam memecahkan persoalan pekerjaan. Sedangkan untuk Sembilan pernyataan lainnya memperoleh skor baik yaitu pernyataan pertama tentang kuantitas pekerjaan sangat penting untuk dilakukan oleh pegawai, pernyataan ketiga yaitu gaji yang diberikan kepada pegawai telah memenuhi ketentuan minimum pemerintah, pernyataan keempat yaitu pemberian gaji dibayar secara adil sesuai kinerja, pernyataan kelima yaitu adanya keseimbangan harapan dan kenyataan kompensasi yang diterima, pernyataan keenam yaitu pegawai berhak mengetahui tentang rincian (potongan, iuran) yang dilakukuan oleh instansi, pernyataan kesebelas yaitu pegawai menggunakan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian prestasi kerja, pernyataan keduabelas yaitu pengukuran kerja dilakukan dengan pengamatan dan laporan hasil, pernyataan kelima belas yaitu mempunyai rekan kerja yang memiliki kemampuan bekerja yang sama dalam memecahkan persoalan, dan pernyataan keenambelas yaitu memiliki rekan kerja yang memahami keluhan dan memberikan pendapat tentang masalah pekerjaan. Secara keseluruhan untuk kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo telah baik.

Dengan hasil deskriptif untuk variabel kepuasan kerja diatas, hal ini didukung pula oleh hasil deskriptif variabel prestasi kerja pegawai dimana diperoleh skor mean pada kategori sangat baik dengan angka sebesar 4,24. Dari kedua belas pernyataan dalam variabel ini terdapat delapan pernyataan yang memperoleh skor sangat baik, yaitu pernyataan pertama tentang pegawai memiliki kualitas kerja yang memuaskan, pernyataan keempat yaitu pegawai memiliki kemampuan dalam menyampaikan informasi tugas pokok yang dikerjakan, pernyataan kelima yaitu pegawai memiliki kreativitas dalam bekerja, pernyataan keenam yaitu pegawai mampu dalam mengupayakan solusi masalah yang dihadapi, pernyataan ketujuh yaitu pegawai dapat menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja, pernyataan kesembilan yaitu pegawai menghormati rekan kerja dalam menjalankan ibadah sesuai dengan agamanya, pernyataan sepuluh yaitu pegawai memiliki kemampuan dalam melaksanakan setiap pekerjaan

yang menjadi tanggung jawab, dan pernyataan keduabelas yaitu pegawai selalu hadir secara rutin.

Pengaruh Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi negatif yang timbul dari interaksi antara individu dan pekerjaan yang menyebabkan terjadinya perubahan pada dirinya yang menimbulkan penyimpangan-penyimpangan, fungsi-fungsi normal, perasaan lelah, tersiksa, cemas, enggan ketempat kerja, sulit berkonsentrasi dan cepat marah merupakan sebagian perasaan-perasaan dan kondisi yang dialami oleh karyawan yang mengalami kerja. Menurut Davis dan Newstrom (2001:201), bila pegawai tidak memiliki stres maka tantangan kerja tidak ada dan akibatnya prestasi kerja juga rendah. Semakin tinggi stres karena tantangan kerja, maka akan mengakibatkan bertambahnya prestasi kerja, tetapi stres kerja juga berpotensi menurunkan prestasi. Setiap orang akan memberikan reaksi yang berbeda-beda terhadap berbagai situasi stres. Pelaksanaan kerja tergantung dari beberapa stres, tetapi kita juga harus mengetahui bahwa di dalam organisasi stres juga dapat dipengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa tingkat stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. koefisien negative dalam hasil penelitian ini menandakan bahwa dengan semakin meningkatnya tingkat stress kerja pegawai maka akan menurunkan prestasi kerjanya. Adapun pengaruh negative tingkat stress kerja terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 17,1%, yang berarti bahwa dengan naiknya tingkat stress kerja pegawai sebesar satu satuan, maka akan menurunkan prestasi kerjanya sebesar 17,1%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ivancevich *et. al.* (2009:299) bahwa stress pada pegawai dapat berpengaruh positif maupun negative. Efek negative tersebut berupa kebosanan, penurunan motivasi, absen, apatis, insomnia, mudah tersinggung, kesalahan dalam pekerjaan yang meningkat, dan tidak dapat mengambil keputusan. Selain itu sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stress yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, si frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya.

Hasil deskriptif diatas didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Handoko (2010:205-207) bahwa ada dua kategori penyebab stres yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab stres kerja *on-the-job* adalah antara lain karena beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, serta konflik antar pribadi dan antar kelompok.

Tidak dapat disangkal bahwa stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja. hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. pertama, kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu mengatasi sendiri stress tersebut. sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah.

Pengaruh Simultan Kepuasan Kerja dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja dan tingkat stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Hasil ini berdasarkan nilai dari uji F sebesar 67,271 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai adalah karena adanya kepuasan kerja. menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sehingga dengan pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya maka akan berimbas pada prestasi kerja pegawai tersebut.

Sementara hubungan stress kerja dengan kepuasan kerja juga didukung dengan teori yang dilontarkan oleh Robbins (2003) bahwa stress kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Kaswan (2015) juga mengatakan bahwa stress kerja merupakan aspek umum pengalaman pekerjaan yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja. Sebagaimana yang disampaikan oleh Kaswan (2015) bahwa salah satu aspek dari stress kerja ialah menimbulkan kelelahan mental dan fisik dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variable Tingkat Stres Kerja dari duabelas pernyataan terdapat pernyataan yang memperoleh skor paling rendah sebesar 3.99 pernyataan tentang adanya perselisihan antar pegawai, tidak senang bekerja dalam kelompok serta mendominasi diskusi. Perselisihan terjadi karena ketidakcocokan pendapat dan kurangnya komunikasi yang mengakibatkan perselisihan antar pegawai. Dengan hasil deskriptif diatas, maka selaras dengan apa yang dikatakan oleh tommy (2010) bahwa konflik kerja adalah pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta ketergantungan aktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Pengaruh positif dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepuasan kerja dari pegawai dalam melakukan pekerjaannya maka akan mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa tingkat stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Koefisien negative dalam hasil penelitian ini menandakan bahwa dengan semakin meningkatnya tingkat stress kerja pegawai maka akan menurunkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja dan tingkat stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agus Purwanto, Erwan. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, untuk Administrasi Publik, dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media
- Arifin, Zainal. (2013). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Edy,Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Hasibuan, Malayu S.P (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Handoko. (2011). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta

- Hasan. (2006). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske, dan Michael T Matteso. (2009). *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi Ketujuh*. Terjemahan Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga
- Kaswan, Ade Sadikin. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Koesomowidjojo. (2017). *Paduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi. Jilid 1. Edisi Delapan. Diterjemahkan oleh: Dr. Hadyana Pujaatmaka*. Jakarta: Erlangga
- Martono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT.Rajagafindo Persada
- Mulyatiningsi. (2011). *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Alfabeta
- Suwatno. (2001). *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Suci Press.
- Subri, Mulyadi. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta : PT.Rajagafindo Persada
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Santoso, Singgih. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sikula, Andrew F (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Ghalia Indonesia.
- Umam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Yoder Dale (2015). *Personel Manajemen, edisi ke enam*. Jakarta: PT.Prentice Hall of Inida
- Wahjono, Senot Imami. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu