

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN KINERJA PADA
PEGAWAI DI BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH
PROVINSI JAMBI**

SKRIPSI



**Diajukan Oleh:
NABILA AURALIA PARDILAH
NIM. G1C121076**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS JAMBI**

2025

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN KINERJA PADA
PEGAWAI DI BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH
PROVINSI JAMBI**

SKRIPSI

Diajukan kepada Jurusan Psikologi
Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi
untuk Memenuhi Sebagian dari Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi



Oleh:

NABILA AURALIA PARDILAH

NIM. G1C121076

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS JAMBI**

2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN KINERJA PADA
PEGAWAI DI BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH
PROVINSI JAMBI**

Disusun Oleh:

**NABILA AURALIA PARDILAH
NIM. G1C121076**

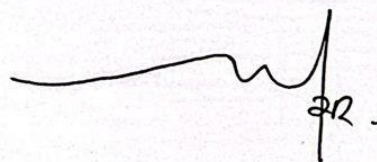
**Telah disetujui Dosen Pembimbing Skripsi
Pada 23 Juli 2025**

Pembimbing I,



Rion Nofrianda, M.Psi., Psikolog
NIP. 199211222022031011

Pembimbing II,



Fadzlul, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198207202010121002

PENGESAHAN SKRIPSI
HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN KINERJA PADA PEGAWAI
DI BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH PROVINSI JAMBI

Disusun Oleh:
Nabila Auralia Pardilah
NIM. G1C121076

Telah dipertahankan dan dinyatakan lulus di depan tim penguji
pada tanggal 28 Agustus 2025

Susunan Tim Penguji

Ketua : Beny Rahim, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Sekretaris : Dessy Pramudiani, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Anggota : 1. Rion Nofrianda, M.Psi., Psikolog
2. Fadzlul, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Disetujui

Pembimbing I,



Rion Nofrianda, M.Psi., Psikolog
NIP. 199211222022031011

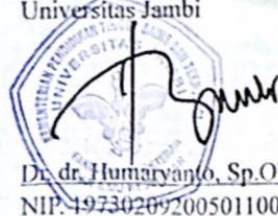
Pembimbing II,



Fadzlul, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198207202010121002

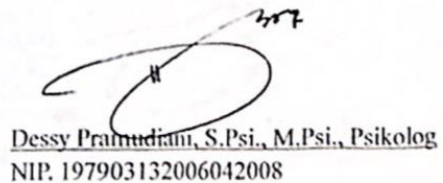
Diketahui

Dekan
Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan
Universitas Jambi



Dr. dr. Humaryanto, Sp.OT., M.Kes
NIP. 497302092005011001

Ketua Jurusan Psikologi
Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan
Universitas Jambi



Dessy Pramudiani, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 197903132006042008

KELULUSAN SIDANG SKRIPSI
HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN KINERJA PADA PEGAWAI
DI BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH PROVINSI JAMBI

Disusun Oleh:

Nabila Auralia Pardilah

NIM. G1C121076

Telah dipertahankan dan dinyatakan lulus di depan tim penguji
pada tanggal 28 Agustus 2025

Pembimbing I	: Rion Nofrianda, M.Psi., Psikolog
Pembimbing II	: Fadzlul, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Penguji I	: Beny Rahim, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Penguji II	: Dessy Pramudiani, S.Psi., M.Psi., Psikolog

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nabila Auralia Pardilah
NIM. : G1C121076
Program studi / Jurusan : Psikologi / Psikologi
Fakultas : Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan
Universitas : Universitas Jambi
Email : nabilaauralia1@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Hubungan Antara Stres Kerja dan Kinerja pada Pegawai di Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi” adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat sebagian atau seluruhnya.

Apabila kemudian hari terbukti dan dapat dibuktikan bahwa skripsi ini adalah hasil plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku atas perbuatan tersebut.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jambi, 6 Oktober 2025



Nabila Auralia Pardilah
NIM. G1C121076

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT., Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Pada Pegawai di Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi” ini dengan tepat waktu.

Selama penulisan proposal skripsi ini peneliti mendapatkan banyak sekali arahan, bimbingan, petunjuk, serta bantuan dari banyak pihak, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan proposal skripsi ini. Melalui tulisan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Helmi, S.H., M.H selaku Rektor Universitas Jambi.
2. Dr. dr. Humaryanto, Sp.OT., M.Kes selaku Dekan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi.
3. Ibu Dessy Pramudiani, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Ketua Jurusan Psikologi Universitas Jambi
4. Bapak Rion Nofrianda, M.Psi., Psikolog selaku Koordinator Program Studi Psikologi Universitas Jambi, serta selaku pembimbing pertama yang telah memberikan arahan selama proses penulisan proposal skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran, perhatian dan berkenan meluangkan waktu untuk berdiskusi, dan memberikan saran kepada peneliti, dan membantu dalam proses penyempurnaan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Fadzlul, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan, masukan , serta dukungan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas dedikasi dan kesediaannya dalam memberikan pandangan yang memperkaya pemahaman peneliti.
6. Bapak Jelpa Periantalo, S.Psi., M.Psi. selaku dosen pembimbing akademik.
7. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Psikologi Universitas Jambi yang telah memberikan banyak ilmu, arahan, bimbingan, serta motivasi selama menjalani perkuliahan.

8. Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi beserta seluruh staf yang telah memberikan izin, bantuan, serta kerja sama yang baik selama penelitian berlangsung.
9. Teristimewa Kepada cinta pertama peneliti, orang tua tercinta Ayahanda Benny Pardilah, S.H., M.A.P. dan Ibunda Rr. Dwi Betharia Endah Ayu, S.E. orang yang sangat berjasa dalam hidup peneliti. Terima kasih atas doa, cinta kepercayaan dan segala bentuk yang telah diberikan, semoga Allah SWT memberikan keberkahan di dunia serta tempat terbaik di akhirat kelak, karena telah menjadi figur orang tua bagi peneliti.
10. Teristimewa Kepada Datuk tercinta H. Zainal Arifin (Alm) yang sudah tiada belum sempat peneliti memberikan kebahagiaan rasa bangga, belum melihat cucu kesayangannya menyelesaikan pendidikan dan tidak bisa menemani sampai wisuda dan nenek saya Rosnaini terima kasih selalu mendoakan peneliti.
11. Kepada kedua adik kandung saya tersayang, M. Daffa Fadhiillah dan Nadhifa Amanda Syakira yang memberi dukungan dan kasih sayang kepada peneliti
12. Sahabat peneliti sedari dulu, Sekar Aulia Rendjani, Jehan Ratu Ferisa, Alifia Indah Pratiwi yang telah memberikan dukungan selama proses penyusunan proposal skripsi ini.
13. Terima kasih kepada sahabat seperjuangan, Annisa Nabilah, Khesyfa Hanan Kinanti, Chandrina Anindita Putri, Marsha Aurelia Sagita atas kebersamaan, semangat, serta dukungannya dalam menjalani proses penyusunan skripsi ini. ber - empat bukan hanya teman, tapi juga sumber tawa, dan *support system* yang luar biasa. Dari semester satu sampai sekarang, terus tumbuh bersama hingga saat ini, dan semoga persahabatan ini tetap terjaga selamanya.
14. Seluruh teman – teman mahasiswa Psikologi Angkatan 2021 yang sudah berjuang bersama dalam mengejar gelar S.Psi.
15. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri. Nabila Auralia Pardilah. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih karena tetap memilih untuk berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini. Terima kasih karena tetap memilih untuk terus berusaha, walaupun sering kali merasa putus asa atas

apa yang telah diusahakan namun belum juga berhasil. Namun, terima kasih karena tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena telah memutuskan untuk tidak menyerah, sesulit apa pun proses penyusunan proposal skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan ini tentu masih terdapat banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, apabila terdapat kritik dan saran yang membangun, dapat disampaikan melalui *email*: nabilaauralia1@gmail.com. Peneliti berharap tulisan ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait.

Jambi, 21 Juli 2025



Nabila Auralia Pardilah

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ii
KATA PENGANTAR.....	ii
RIWAYAT HIDUP PENULIS	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.3.1 Tujuan Umum	10
1.3.2 Tujuan Khusus	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis	11
1.4.2 Manfaat Praktis	11
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	11
1.6 Keaslian Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1 Stres Kerja	17
2.1.1 Definisi Stres Kerja.....	17
2.1.2 Aspek Stres Kerja	18
2.1.3 Faktor Stres Kerja	19
2.1.4 Jenis – jenis Stres Kerja	21
2.2 Kinerja	22
2.2.1 Definisi Kinerja	22
2.2.2 Aspek Kinerja	24
2.2.3 Faktor Kinerja	25
2.3 Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi.....	26
2.4 Dinamika Hubungan Stres kerja dan Kinerja	27
2.5 Kerangka Teori	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Kerangka Konsep Penelitian	29

3.3 Variabel Penelitian.....	29
3.3.1 Variabel bebas (<i>Independent variabel</i>)	30
3.3.2 Variabel terikat (<i>Dependent variabel</i>).....	30
3.4 Definisi Operasional.....	30
3.4.2 Definisi Operasional Stres Kerja	30
3.4.3 Definisi Operasional Kinerja	30
3.5 Hipotesis Penelitian	31
3.6 Desain Penelitian	31
3.7 Responden Penelitian	32
3.7.1 Populasi.....	32
3.7.2 Sampel	32
3.8 Instrumen Penelitian.....	33
3.8.1 <i>Blue Print</i> Skala Stres Kerja	33
3.8.2 <i>Blue Print</i> Skala Kinerja	34
3.8.3 Teknik Penskalaan	35
3.8.4 Validitas	35
3.8.5 Reliabilitas	36
3.8.6 Norma	36
3.9 Sumber Data Penelitian	37
3.9.1 Data Primer	37
3.9.2 Data Sekunder.....	37
3.10 Teknik Analisis Data.....	37
3.10.1 Statistika Deskriptif	37
3.10.2 Uji Normalitas	37
3.10.3 Uji Linearitas	38
3.10.4 Uji Korelasi.....	38
3.10.5 Uji Hipotesis	38
3.11 Waktu dan Tempat Penelitian	39
3.12 Prosedur Penelitian.....	41
3.13 Etika Penelitian.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Gambaran Penelitian	44
4.2 Alat Ukur Final	44
4.2.1 Skala Stres Kerja.....	44

4.2.2 Skala Kinerja	45
4.3 Prosedur Penelitian	46
4.4 Deskripsi Responden Penelitian	46
4.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
4.4.3. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden	47
4.4.4 Karakteristik Status Pernikahan Responden	47
4.4.5 Karakteristik Status Jabatan Responden	48
4.4.6 Karakteristik Lama Bekerja Responden	48
4.5 Hasil Deskriptif Data	48
4.5.1 Hasil Deskriptif Data Variabel Stres Kerja	49
4.5.2 Hasil Deskriptif Data Variabel Kinerja	52
4.6 Hasil Uji Asumsi	57
4.6.1 Uji Normalitas	57
4.6.2 Uji Linearitas	58
4.6.3 Uji Hipotesis	58
4.8 Pembahasan	59
4.9 Keterbatasan Penelitian	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian	13
Tabel 2. 1 Alat Ukur Stres Kerja	22
Tabel 2. 2 Alat Ukur Kinerja.....	27
Tabel 3. 1 Sebaran Populasi Penelitian	32
Tabel 3. 2 <i>Blue Print</i> Stres Kerja	34
Tabel 3. 3 <i>Blue Print</i> Kinerja	34
Tabel 3. 4 Pemberian Skala Skor Likert.....	35
Tabel 3. 6 Kategorisasi Norma.....	36
Tabel 3. 7 Kekuatan Korelasi	39
Tabel 3. 8 Waktu Pelaksanaan Penelitian	40
Tabel 4. 1 <i>Blue Print</i> Skala Stres Kerja.....	45
Tabel 4. 2 <i>Blue Print</i> Skala Kinerja	45
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4. 5 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden.....	47
Tabel 4. 6 Karakteristik Status Pernikahan Responden	47
Tabel 4. 7 Karakteristik Status Jabatan Responden	48
Tabel 4. 8 Karakteristik Lama Bekerja Responden.....	48
Tabel 4. 9 Hasil Deskriptif Data Variabel Stres Kerja.....	49
Tabel 4. 10 Kategori Data Variabel Stres Kerja	49
Tabel 4. 11 Hasil Deskripsi Data Fisiologis	50
Tabel 4. 12 Kategorisasi Data Fisiologis.....	50
Tabel 4. 13 Hasil Deskripsi Data Psikologis	50
Tabel 4. 14 Kategorisasi Data Fisiologis.....	51
Tabel 4. 15 Hasil Deskripsi Data Perilaku	51
Tabel 4. 16 Kategorisasi Data Perilaku	52
Tabel 4. 17 Hasil Deskriptif Data Variabel Kinerja	52
Tabel 4. 18 Kategori Data Variabel Kinerja	53
Tabel 4. 19 Hasil Deskripsi Data Kualitas	53
Tabel 4. 20 Kategorisasi Data Kualitas	53

Tabel 4. 21 Hasil Deskripsi Data Kuantitas	54
Tabel 4. 22 Kategorisasi Data Kuantitas	54
Tabel 4. 23 Hasil Deskripsi Data Ketepatan Waktu	55
Tabel 4. 24 Kategorisasi Data Ketepatan Waktu	54
Tabel 4. 25 Hasil Deskripsi Data Kehadiran	55
Tabel 4. 26 Kategorisasi Data Kehadiran	56
Tabel 4. 27 Hasil Deskripsi Data Kemampuan Bekerja Sama	56
Tabel 4. 28 Kategorisasi Data Kemampuan Bekerja Sama	57
Tabel 4. 29 Hasil Uji Normalitas Data	58
Tabel 4. 30 Hasil Uji Linearitas	58
Tabel 4. 31 Hasil Uji Korelasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Presentase Diagram	3
Gambar 2. 1 Kerangka Teori	28
Gambar 3. 1 Kerangka Konsep Penelitian	29
Gambar 3. 2 Prosedur Penelitian.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 <i>Informed Consent</i> Wawancara	72
Lampiran 2 Panduan Wawancara	74
Lampiran 3 Verbatim Wawancara.....	75
Lampiran 4 Bukti Peminjaman Alat Ukur	84
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian	86
Lampiran 6 Surat Permohonan Peminjaman Alat Ukur	87
Lampiran 7 Persetujuan Proposal	89
Lampiran 8 Kuesioner Penelitian	90
Lampiran 9 Skala <i>Blue print</i> Stres Kerja.....	91
Lampiran 10 Skala <i>Blue Print</i> Kinerja	93
Lampiran 11 Tabulasi Data Stres Kerja	96
Lampiran 12 Tabulasi Data Kinerja.....	97
Lampiran 13 Hasil Analisis Data.....	98
Lampiran 14 Dokumentasi Wawancara.....	103
Lampiran 15 Turnitin.....	104

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Penulis bernama lengkap Nabila Auralia Pardilah, lahir di Kota Jambi pada tanggal 29 Mei 2003. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Benny Pardilah dan Ibu RR. Dwi Betharia Endah Ayu. Penulis memiliki seorang adik laki-laki bernama Muhammad Daffa Fadhiillah dan seorang adik perempuan bernama Nadhifa Amanda Syakira.

Riwayat pendidikan penulis dimulai dari TK Islam Attaufiq, kemudian melanjutkan ke SD Islam Al-Falah Jambi, SMP Negeri 1 Kota Jambi, dan SMA Negeri 3 Kota Jambi. Pada tahun 2021, penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Jambi pada Jurusan Psikologi.

Selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi, penulis pernah melaksanakan magang di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. Selain itu, penulis juga aktif dalam organisasi kemahasiswaan, khususnya Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi, dengan mengikuti bidang Litbang (Penelitian dan Pengembangan) selama satu periode.

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN KINERJA PADA PEGAWAI DI BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH PROVINSI JAMBI

¹ Nabila Auralia Pardilah, ² Rion Nofrianda, ³ Fadzlul

¹ Jurusan Psikologi, Universitas Jambi/ nabilaauralia1@gmail.com

² Jurusan Psikologi, Universitas Jambi/ rionnofrianda@unja.ac.id

³ Jurusan Psikologi, Universitas Jambi/ fadzlul_fkik@unja.ac.id

ABSTRAK

LATAR BELAKANG Organisasi pemerintah memerlukan karyawan dengan kinerja optimal untuk mencapai tujuan institusional secara efektif. Kinerja itu sendiri dipengaruhi tidak hanya oleh kompetensi teknis tetapi juga oleh faktor psikologis, salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja merujuk pada tekanan yang timbul ketika tuntutan tugas, beban kerja, atau kondisi kerja melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Stres kerja yang berkepanjangan dapat mengurangi motivasi, menurunkan konsentrasi, dan pada akhirnya menghambat pencapaian kinerja. Kondisi ini juga ditemukan di kalangan pegawai BRIDA Jambi, di mana beban kerja yang dinamis, tenggat waktu, dan tanggung jawab seringkali menimbulkan tekanan psikologis. Jika tidak dikelola dengan baik, tekanan-tekanan ini dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja dan produktivitas, sehingga mempengaruhi kesuksesan organisasi.

TUJUAN Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai di Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Provinsi Jambi.

METODE Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasi. Populasi terdiri dari semua karyawan BRIDA, dan sampel diperoleh menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner standar yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel.

HASIL Analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Koefisien korelasi dan tingkat signifikansi menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang lebih tinggi cenderung berkorelasi dengan kinerja yang lebih rendah, sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

KESIMPULAN Temuan ini mengarah pada penerimaan hipotesis alternatif (H_a) dan penolakan hipotesis nol (H_o). Dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja di BRIDA Provinsi Jambi. Karyawan dengan tingkat stres yang terkelola dengan baik lebih cenderung mempertahankan kinerja optimal.

kata kunci: stres kerja, kinerja, pegawai BRIDA

**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS AND PERFORMANCE IN
EMPLOYEES AT THE REGIONAL RESEARCH AND INNOVATION
AGENCY OF JAMBI PROVINCE**

¹ Nabila Auralia Pardilah, ² Rion Nofrianda, ³ Fadzlul

¹ Departement of Psychology, University of Jambi/ nabilaauralia1@gmail.com

² Departement of Psychology, University of Jambi/ rionnofrianda@unja.ac.id

³ Departement of Psychology, University of Jambi/ fadzlul_fkik@unja.ac.id

ABSTRACT

BACKGROUND Government organizations require employees with optimal performance to achieve institutional goals effectively. Performance itself is influenced not only by technical competence but also by psychological factors, one of which is job stress. Job stress refers to pressure that arises when task demands, workload, or working conditions exceed the individual's ability to cope. Prolonged job stress can reduce motivation, lower concentration, and ultimately hinder performance achievement. This condition is also found among employees of the Jambi Province Regional Research and Innovation Agency (BRIDA), where dynamic workloads, deadlines, and responsibilities often create psychological pressure. If not managed properly, these pressures may lead to decreased work quality and productivity, thus influencing organizational success.

PURPOSE The purpose of this study is to examine the relationship between job stress and employee performance at the Jambi Province Regional Research and Innovation Agency.

METHOD This study employed a quantitative approach with a correlational design. The population consisted of all BRIDA employees, and the sample was obtained using a purposive sampling technique. Data collection was carried out using a standardized questionnaire that had previously been tested for validity and reliability. The data were then analyzed using the Pearson Product Moment correlation test to identify the relationship between variables.

RESULT The analysis indicated a significant relationship between job stress and employee performance. The correlation coefficient and level of significance confirmed that higher job stress tends to correlate with lower performance, aligning with the proposed hypothesis.

CONCLUSION The findings led to the acceptance of the alternative hypothesis (H_a) and the rejection of the null hypothesis (H_o). It can be concluded that job stress is an important factor influencing performance at BRIDA Jambi Province. Employees with manageable stress levels are more likely to maintain optimal performance.

keywords: job Stress, performance, employee, organization

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah daerah merupakan penyelenggara urusan pemerintahan ditingkat lokal yang dilaksanakan oleh kepala daerah bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, lembaga ini memperoleh kewenangan untuk mengatur sekaligus mengurus kepentingan masyarakat sesuai dengan asas otonomi daerah serta tugas pembantuan. Dengan demikian, pemerintah daerah memiliki posisi penting sebagai perpanjangan tangan negara dalam memberikan pelayanan publik dan menjalankan roda pemerintahan di wilayah provinsi, kabupaten, maupun kota.

Salah satu perangkat daerah yang ada adalah Badan Riset dan Inovasi Daerah yang selanjutnya disingkat BRIDA adalah perangkat daerah yang menyelenggarakan penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi yang terintegrasi di daerah. BRIDA merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi yang terintegrasi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 40 Tahun 2024 tertanggal 31 Desember 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi. (Renstra Brida).

Organisasi pemerintahan memiliki ciri khas tersendiri. Umumnya, organisasi ini memiliki anggaran yang terbatas, batas wilayah kerja yang jelas, serta jumlah pegawai yang telah ditetapkan dan diatur oleh regulasi tertentu. Dalam pelaksanaannya, ruang gerak atasan juga dibatasi oleh sistem birokrasi dan aturan yang berlaku. Mereka menjalankan tugas berdasarkan prinsip manajemen klasik, seperti pembagian kerja yang spesifik, garis komando yang terstruktur, dan jumlah bawahan yang bisa diawasi secara langsung. Ketika jumlah pegawai bertambah, biasanya diikuti dengan pembagian tugas yang lebih rinci, karena para atasan masih

berpegang pada prinsip manajemen tradisional dan menjalankannya sesuai keyakinan mereka terhadap efektivitas prinsip tersebut (Robbins dalam Rowa,2021).

Organisasi pemerintahan sebagai institusi pelayanan publik dituntut untuk dapat bekerja sama secara profesional, efektif, dan efisien dalam menjalankan tugas serta fungsinya. Salah satu faktor penting yang mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah keberadaan pegawai yang memiliki kinerja optimal. Kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana individu dapat melaksanakan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi krusial, terutama dalam konteks organisasi yang kompleks dan dinamis seperti instansi pemerintahan.

Struktur organisasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Struktur organisasi yang jelas dan sistematis berperan sebagai kerangka kerja dalam pembagian tugas, wewenang, serta hubungan antar individu dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2019), struktur organisasi merupakan representasi visual yang menunjukkan bentuk organisasi, pembagian departemen, posisi jabatan, jenis-jenis wewenang pejabat, ruang lingkup dan hubungan kerja, jalur komando serta tanggung jawab, cakupan pengawasan, hingga sistem kepemimpinan yang diterapkan. Robbins dan Coulter (2007) juga menekankan bahwa struktur organisasi merupakan landasan dalam membagi, mengelompokkan, dan mengoordinasikan berbagai tugas pekerjaan secara efektif.

Struktur organisasi yang tertata dengan baik dapat menciptakan kejelasan peran dan tanggung jawab yang pada akhirnya mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih terarah dan produktif. Dalam kerangka psikologi industri dan organisasi, kinerja dipandang sebagai hasil interaksi antara individu dan lingkungannya. Robbins (2008) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan standar yang telah ditentukan.

Sejalan dengan hal tersebut, Siswanto dan Hamid (dalam Mangkunegara, 2017) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Trang (dalam Gibson 2016) kinerja diartikan sebagai ukuran yang digunakan untuk membandingkan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja ini bersifat relatif, dapat diukur, dihitung jumlahnya, serta dicatat waktu pencapaiannya. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja bukan hanya sekadar perilaku kerja, tetapi juga merupakan hasil nyata dari proses kerja yang dapat diamati secara objektif.

Struktur organisasi terdapat Pegawai yaitu ASN (Aparatur Sipil Negara) dan PTT (Pegawai Tidak Tetap) yang mana ASN ini terdiri atas jabatan Manajerial dan Jabatan Non manajerial. Untuk Jabatan Non manajerial terdiri atas jabatan fungsional dan pelaksana yang dimana jabatan ini memiliki Tupoksi Utama yang berbeda yaitu Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yang tertera pada UU RI Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara yaitu tanggung jawab memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan/atau keterampilan tertentu sedangkan untuk Jabatan pelaksana yang dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan yang bersifat rutin dan sederhana. Setiap jabatan memiliki karakteristik tugas yang berbeda, sehingga kondisi kerja yang dialami pegawai juga dapat beragam.

Berdasarkan laporan tahunan yang terlampir pada renstra BRIDA Provinsi Jambi Gambaran kinerja BRIDA Provinsi Jambi masih menghadapi berbagai kendala pada pencapaian target pelayanan penelitian dan pengembangan. Keterbatasan anggaran akibat menurunnya pendapatan daerah mengakibatkan turunnya dukungan pembiayaan program riset dan inovasi. Pemanfaatan hasil BRIDA sebagai dasar kebijakan juga belum optimal, sementara kapasitas sumber daya aparatur masih terbatas baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Sebagian pegawai menempatkan BRIDA hanya sebagai batu loncatan untuk kepentingan karier, dengan penempatan SDM yang belum sesuai prinsip *“the right man in the*

right place” serta minimnya pejabat fungsional peneliti yang memiliki kepakaran sesuai kebutuhan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai BRIDA belum konsisten, ditambah dengan lemahnya koordinasi antar perangkat daerah maupun dengan lembaga penelitian eksternal, rendahnya budaya inovasi di kalangan masyarakat dan akademisi, serta belum optimalnya pengelolaan hasil kelitbangan sebagai basis data kebijakan. Di sisi lain, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat tidak diimbangi dengan kesiapan sumber daya manusia dan anggaran yang memadai. Keseluruhan faktor ini menunjukkan adanya penurunan dan keterbatasan kinerja BRIDA, sehingga perlu adanya strategi penguatan kapasitas, kolaborasi, serta tata kelola riset dan inovasi yang lebih efektif untuk mendukung pembangunan daerah berbasis bukti.

Kinerja yang optimal akan memberikan kontribusi positif bagi efektivitas organisasi, sedangkan rendahnya kinerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas bahkan kerugian institusional. Namun demikian, Tidak semua pegawai dapat menunjukkan kinerja secara maksimal karena adanya faktor-faktor psikologis, salah satunya stres kerja. Gibson (2013) menyebutkan bahwa stres terjadi ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan fisik dan mental individu, sehingga menimbulkan reaksi emosional negatif seperti mudah marah, agresif, dan sulit bekerja sama.

Hal ini diperkuat oleh Budiasa (2021) yang menjelaskan bahwa stres kerja berpotensi menurunkan produktivitas pegawai dan melemahkan kemampuan berinteraksi positif di lingkungan kerja. Lazarus (1976) stres muncul sebagai respons psikologis ketika seseorang merasa bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya untuk menghadapinya, sehingga menyebabkan ketegangan psikologis dan emosional Robbins (2002) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamis ketika individu menghadapi peluang, tuntutan, atau kendala yang berkaitan dengan harapan terhadap hasil yang ingin dicapai dalam situasi yang penting dan tidak pasti. Sejalan dengan (Wartono, 2017) Stres kerja diartikan sebagai kondisi tegang yang menimbulkan ketidakseimbangan secara fisik maupun psikologis. Keadaan ini berdampak pada aspek emosional, pola pikir, serta kondisi mental seorang pegawai. Tekanan

tersebut umumnya bersumber dari lingkungan kerja di mana individu tersebut menjalankan tugasnya.

Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2006) menjelaskan bahwa stres kerja timbul dari hubungan antara individu dan pekerjaan mereka. Mereka menggambarkan stres kerja sebagai suatu kondisi yang menyebabkan individu harus beradaptasi, sehingga mengganggu fungsi normal mereka. Robbins (2006) menyebutkan beberapa faktor pemicu stres kerja adalah : 1. Tuntutan tugas, 2. Tuntutan peran, 3. Tuntutan antar pribadi, 4. Struktur organisasi, 5. Kepemimpinan organisasi. Oleh karena itu organisasi harus memiliki kebijakan yang dapat membantu pegawai mengatasi stres kerja.

Pemahaman mengenai sumber dan dampak stres kerja tersebut menunjukkan bahwa setiap organisasi, termasuk instansi pemerintahan, perlu memberikan perhatian serius terhadap kondisi psikologis pegawainya. Tuntutan peran, beban tugas yang tinggi, hingga gaya kepemimpinan dapat menjadi pemicu stres yang berimplikasi pada penurunan kinerja. Kondisi ini menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan organisasi yang memiliki tanggung jawab strategis dan kompleks, seperti Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Provinsi Jambi, yang berperan dalam pengembangan kebijakan berbasis riset untuk mendukung pembangunan daerah.

BRIDA Provinsi Jambi merupakan organisasi perangkat daerah yang berfungsi sebagai pelaksana teknis dalam bidang penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan ilmu pengetahuan serta inovasi yang mendukung pembangunan daerah. BRIDA berada di bawah naungan Gubernur serta memiliki tanggung jawab melalui Sekretaris Daerah. Tupoksi BRIDA yang mencakup penelitian, pengembangan, pengkajian, penerapan, serta inovasi menuntut kinerja tinggi dari pegawainya. Adapun Tugas utama BRIDA adalah merumuskan kebijakan berbasis riset yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan daerah. BRIDA juga menjadi pusat koordinasi bagi berbagai program inovatif yang bertujuan meningkatkan kualitas layanan publik, efektivitas pemerintahan, dan daya saing daerah. Namun, keterbatasan anggaran, minimnya jumlah peneliti, serta penempatan SDM yang belum sesuai kompetensi menyebabkan beban kerja tidak seimbang. Dalam

melaksanakan fungsinya, pegawai BRIDA dihadapkan pada beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, serta tuntutan kualitas output yang tinggi. Dinamika tersebut menjadikan BRIDA sebagai instansi yang sangat relevan untuk mengkaji permasalahan stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.

“Ya banyak lah kan ini, makanya BRIDA ini emang termasuk ke instansi pemprov yang riweuh dan cukup hectic sih ya kan... Soalnya ya... Begitu. Kita cukup banyak yang dikerjain disini, tugasnya banyak, bermacam-macam juga” (NR – (Pegawai, 17 Februari 2025)

Sejalan dengan hal tersebut, Kinerja juga berperan dalam mendukung efektivitas organisasi. Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Selain itu Gomes (2003), kinerja merupakan hasil kerja atau tindakan nyata yang ditunjukkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Hal tersebut Didukung hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada pegawai Brida di Provinsi Jambi yaitu:

“ kalau pekerjaan nya tuh udah cukup dan sesuai yaa dengan target saya usaha sih untuk nyelesain tugas itu , tapi saya juga ngerasa saat beban kerja banyak, terutama pas ada kerjaan gitu.. saya kek ngerasa keteteran gitu dan yaa... kerjaan jadi numpuk” NR-(Pegawai, Maret 2025)

“ selama tugas masih bisa saya atur, saya merasa cukup nyaman menyelesaikannya. kalau beban kerja bertambah, saya anggap itu tantangan aja, jadi saya coba atur prioritas supaya semuanya tetap bisa selesai dengan baik, tanpa harus panik.” AS – (Pegawai, Maret 2025)

Hasil wawancara menunjukkan pegawai berusaha menyelesaikan tugas sesuai target, namun merasa kewalahan saat beban kerja meningkat. Annisa dkk (2024) mendukung temuan ini, bahwa beban dan target tinggi memicu stres, sehingga responden cenderung menunda tugas untuk mengelola beban. Sejalan dengan hal itu menurut UU No. 20 Tahun 2023 Pasal 18 Ayat 2 bertanggung jawab memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keadilan dan/atau keterampilan tertentu.

“ Kalau untuk itu sih sebisa mungkin saya ngikutin peraturan ya dan mastiin kalo kerjaan saya tu sesuai sm yang udah ditetapin, tapi kalo ada yang kurang gitu saya diskusi sih sama atasan atau temen kerja saya... tapi kadangtuh kalo kerjaan numpuk dan mepet waktunya yaa susah buat ngerjain , kadang harus ngejar deadline dulu, soalnya kan gak selalu bisa gt untuk pefeksionis tiap saat, yang penting tetap jalan “ NR-(Pegawai, Maret 2025)

“saya sih berusaha aja buat ngikutin ya, tapi kalau udah numpuk dan waktu mepet, kadang saya cuma bisa bilang ‘ya sudah lah’. Kadang tugas enggak bisa oke banget tapi selesai, dan saya udah cukup lega” AS – (Pegawai, Maret 2025)

Hasil wawancara menunjukkan pegawai berusaha menaati peraturan dan menjaga kualitas kerja, serta berdiskusi jika ada kekurangan. Namun, saat beban kerja tinggi dan tenggat mepet, fokus mereka bergeser ke penyelesaian tugas, bukan kesempurnaan. Hal ini didukung oleh Islami dkk (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi menurunkan kinerja karena tekanan menyelesaikan tugas dapat mengurangi kualitas hasil kerja.

“kalo tertekan tu hmm gimana yaa... kadang tuh emang banyakla pekerjaan tu lembur la istilah nya ya” AS-(Pegawai, 17 Februari 2025)

“Tapi kalau tekanan makin berat, jujur aja saya malah jadi males gerak, kerjaan jadi suka ketunda, dan ngerjain apa-apa rasanya berat banget.” NR – (Pegawai, Februari 2025) ” NR – (Pegawai, 17 Februari 2025)

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pegawai, ditemukan indikasi adanya stres kerja yang berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, BRIDA dipilih sebagai lokasi penelitian karena dinilai relevan untuk mengkaji hubungan antara stres kerja dan kinerja dalam konteks organisasi pemerintahan.

Berdasarkan hasil wawancara, Secara keseluruhan, kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat stres kerja yang mereka alami. Beban kerja yang tinggi seperti beban kerja yang lebih dan tugas yang diluar tupoksi , tekanan waktu, dan komunikasi dalam tim menjadi faktor utama yang memengaruhi produktivitas. Stres kerja tidak hanya berdampak pada kondisi fisik dan psikologis pegawai, tetapi juga pada pola perilaku mereka dalam menyelesaikan tugas (Pangestu dkk, 2022). Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen stres dan pengelolaan beban kerja yang lebih baik agar kinerja tetap optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan pegawai.

Upaya membangun suasana kerja yang kondusif dan memberikan keseimbangan beban kerja, serta menyediakan dukungan psikologis bagi pegawai, Hal tersebut juga dialami oleh Pegawai Brida Provinsi Jambi. Didukung hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada pegawai di Brida Provinsi Jambi yaitu:

“ yaa kadang sih saya tu ngerasa oke aja ya... tapi kadang tuh kalo saya ngerasa beban kerja saya tuh lagi banyak gitu yaa saya sering pusing

sendiri sih kepala saya sakit... nyut nyut an gitu... deh” AS-(Pegawai, 17 Februari 2025)

”sejujurnya sih biasanya saya masih bisa santai menuntaskan tugas, tapi begitu beban kerja memuncak, saya jadi tegang sendiri” NR- (Pegawai, 17 Februari 2025)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai mengalami dampak fisik akibat stres kerja, terutama saat beban kerja meningkat, seperti sakit kepala berdenyut. Temuan ini sejalan dengan Rolos dkk (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja harus disesuaikan dengan kapasitas tubuh dan jumlah pegawai. Karena beban yang berlebihan bisa mengakibatkan kelelahan secara fisik maupun mental, serta menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, masalah pada sistem pencernaan, dan peningkatan rasa mudah marah.

“kalo tertekan tu hmm gimana yaa... kadang tuh emang banyakla pekerjaan tu lembur la istilah nya ya, kadang saya bisa nikmatin, tapi kalo ada beberapa kerjaan yang kek mendadak gitu dan harus di selesaikan saya kek cemas gitu campur aduk , dan kalau gitu yaa... fokus tu kadang terganggu cuman saya usahakan untuk yaa bisa mengerjakannya” AS-(Pegawai, 17 Februari 2025)

“sebenarnya kalau pekerjaan sudah terjadwal, saya masih bisa kontrol tekanan itu. Tapi kalau ada tugas dadakan yang numpuk tiba – tiba, saya suka panik sendiri, pikiran jadi kemana mana” NR-(Pegawai, 17 Februari 2025)

Hasil wawancara menunjukkan pegawai mengalami dampak dari beban kerja tinggi, terutama saat ada tugas mendadak, yang memicu kecemasan dan mengganggu fokus. Temuan ini sejalan dengan Yuliani dkk (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi meningkatkan stres dan berdampak negatif pada pegawai.

“saya sih tetap berusaha ya untuk disiplin sih ketika saya ngejalanin tugas tuh, tapi kalo ngerasa stres kadang saya nyoba yaa untuk istirahat sebentar gitu sambil ngobrol lah ya sama yang lain, tapi ya balik lagi kalo udah stres nya numpuk itu saya jadi seperti yang saya bilang tadi kek kurang fokus gitu... kadang saya tunda dulu pekerjaan nya dan saya kalo stres tu jadi ga mood gitu lho...” AS-(Pegawai, 17 Februari 2025)

“kalau tugas lagi banyak dan stres mulai kerasa, biasanya saya cari cara buat tenangin diri dulu, kayak sekedar ngobrol santai sama teman. Tapi kalau tekanan makin berat, jujur aja saya malah jadi males gerak, kerjaan jadi suka ketunda, dan ngerjain apa-apa rasanya berat banget.” NR – (Pegawai, 17 Februari 2025)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa meski pegawai berusaha disiplin, stres yang meningkat membuat mereka mengatasi tekanan dengan istirahat atau ngobrol. Jika stres terus menumpuk, fokus dan motivasi menurun, serta

pekerjaan tertunda. Hal ini didukung oleh Wulandari dkk (2023) yang menyatakan stres kerja berdampak negatif, sementara disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari wawancara adalah Pegawai merasa tertekan dengan tuntutan menyelesaikan pekerjaan secara cepat, sehingga tugas-tugas kecil terkadang terlewat. Selain itu, sistem kerja yang kurang efektif sering memperlambat penyelesaian tugas dan mengurangi produktivitas. Meskipun demikian, ia tetap berusaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, meskipun hasilnya sangat bergantung pada situasi dan kondisi yang ada.

Hal tersebut terjadi karena dalam beberapa lingkungan kerja, produktivitas seringkali diukur berdasarkan jumlah tugas yang diselesaikan daripada ketelitian atau kualitas akhir dari pekerjaan tersebut. Akibatnya aspek detail dan ketepatan dapat terabaikan demi memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor tekanan waktu dan sistem penilaian kerja berpengaruh antara pola kerja pegawai, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kualitas *output* yang dihasilkan (Ginting dkk, 2019).

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa BRIDA Provinsi Jambi memiliki peran strategis dalam mendukung jalannya pemerintahan serta pembangunan daerah. Pegawai yang berada di dalamnya bertanggung jawab dalam mengimplementasikan kebijakan publik, memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan menjaga sikap profesional dalam melaksanakan tugas. Meski demikian, Pegawai kerap dihadapkan pada tekanan kerja akibat adanya beban tambahan di luar tanggung jawab utama mereka.

Stres kerja yang dialami oleh Pegawai dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, tuntutan organisasi, dan kepemimpinan di dalam struktur itu sendiri (Erri dkk, 2021). Oleh karena itu, perlu menerapkan kebijakan yang bertujuan untuk mengurangi stres kerja, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menyeimbangkan beban tugas, dan memberikan dukungan psikologis bagi pegawai (Maghfirah, 2023).

Urgensi dari penelitian ini terletak pada pentingnya pemahaman terhadap dampak stres kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam konteks organisasi

pemerintahan seperti BRIDA Provinsi Jambi, yang memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung kebijakan berbasis riset dan inovasi. Stres kerja memang merupakan fenomena yang umum terjadi, tetapi jika tidak ditangani secara tepat, dapat menghambat efektivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian oleh Song dkk (2020) menunjukkan bahwa stres kerja yang berkepanjangan dapat menurunkan kondisi psikologis karyawan secara signifikan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan pencapaian kerja. Kinerja pegawai sebagai ujung tombak pelaksanaan program dan kebijakan sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis, termasuk stres. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan guna menyediakan data empiris yang dapat digunakan sebagai dasar dalam merumuskan strategi manajemen stres yang tepat dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Di tengah tingginya tuntutan profesional dan dinamika kerja yang kompleks, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi perwujudan dari kontribusi nyata dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, efektif, dan berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini disusun berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada bagian latar belakang masalah, yaitu:

1. Bagaimana gambaran stres kerja pada pegawai BRIDA Provinsi Jambi?
2. Bagaimana gambaran kinerja pada pegawai BRIDA Provinsi Jambi?
3. Bagaimana hubungan antara Stres kerja dan kinerja pada pegawai BRIDA Provinsi Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tiga tujuan yang ingin dicapai yaitu, tujuan umum dan tujuan khusus

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja pada pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pada pegawai BRIDA Provinsi

Jambi

2. Untuk mengetahui gambaran stres kerja pada pegawai BRIDA Provinsi

Jambi

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat dalam memperluas wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta memperkaya teori – teori di bidang studi psikologi, khususnya dalam konteks hubungan stres kerja dan kinerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi

Hasil Penelitian ini disusun agar dapat dimanfaatkan oleh BRIDA Provinsi Jambi dalam meningkatkan perhatian terhadap efektivitas kinerja.

2. Bagi Responden

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan edukasi dan pemahaman kepada pegawai tentang pentingnya struktur organisasi, peran pegawai serta berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai, termasuk pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi sekaligus pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang mengangkat topik sejenis, terutama yang menelaah keterkaitan antara stres kerja dengan kinerja baik pada instansi pemerintahan maupun pada sektor lain.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional untuk mengkaji hubungan antara stres kerja (variabel X) dan kinerja (variabel Y) pada pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi. Fokus utamanya adalah menguji apakah terdapat keterkaitan yang signifikan antara

tingkat stres kerja dan performa pegawai. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya memahami dampak stres terhadap kinerja di lingkungan pemerintahan. Subjek penelitian adalah pegawai Bripda Provinsi Jambi yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Penelitian dijadwalkan berlangsung pada tahun 2025 selama 1 bulan yaitu bulan Juni hingga Juli 2025, dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis statistik guna mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara variabel.

1.6 Keaslian Penelitian

Maka dari keaslian penelitian ini adalah bahwa penelitian yang akan dilakukan bersifat unik dan memiliki perbedaan yang signifikan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, Perbedaan tersebut meliputi

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

No	Judul Penelitian	Peneliti	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja pada Pelayanan CV Glori Cipta Kuliner Nusantara	Adam dkk (2024)	Variabel 1 : Stres kerja Variabel 2 : Kinerja karyawan	Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif	Seluruh karyawan di CV. Glori Cipta Kuliner Nusantara mengalami stres kerja pada tingkat sedang, yang disebabkan oleh tingginya tanggung jawab serta jam kerja yang tidak menentu, khususnya terkait waktu pulang.
2.	Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Anggota Ditlantas Polda Sumatera Selatan	Oktaviana & Ilham (2024)	Variabel 1 : Beban Kerja Variabel 2 : Stres Kerja	Kuantitatif korelasional	Hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada anggota Ditlantas Polda Sumatera Selatan, dengan koefisien korelasi $R = 0,634$ dan nilai $p = 0,000$. Nilai R^2 sebesar 40,2% menunjukkan bahwa beban kerja berkontribusi terhadap tingkat stres kerja sebesar 40,2%.
3.	Hubungan antara Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Amalia & Novie (2023)	Variabel 1 : Keterlibatan karyawan Variabel 2 : Budaya organisasi Variabel 3 : Stres kerja Variabel 4 : Kinerja karyawan	Kuantitatif	Employee engagement tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tiga Permata Ekspres. Sebaliknya, budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4.	<i>Exploring Employee Performance Through Qualitative Methods : Insight and Implications</i>	Syahputra dkk (2023)	Variabel 1 : <i>Employee Performance</i>	Kualitatif	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasional seperti kepuasan kerja, pengakuan, keseimbangan hidup, dan peluang pengembangan karier, serta hambatan seperti keterbatasan sumber daya, ekspektasi yang tidak jelas, dan kurangnya umpan balik. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan berkembang cenderung lebih produktif.

No	Judul Penelitian	Peneliti	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
5.	Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep	Makkira dkk (2022)	Variabel 1 : Stres kerja Variabel 2 : Komunikasi kerja Variabel 3 : Kepuasan kerja Variabel 4 : Prestasi kerja	Kuantitatif	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Prima Karya Manunggal. Tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja. Komunikasi kerja juga berpengaruh signifikan.
6.	Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan BPJS di RSUD Ulin Banjarmasin	Irawan (2021)	Variabel 1 : Beban kerja Variabel 2 : Stres Kerja Variabel 3 : Kinerja Karyawan	Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan <i>Cross Sectional</i>	Hasil penelitian terhadap 35 karyawan BPJS menunjukkan bahwa mayoritas (91,4%) memiliki kinerja rendah, dengan sebagian besar (97,1%) mengalami beban kerja tinggi dan (91,4%) mengalami stres kerja tinggi. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dan kinerja ($r = -0,485$; $p = 0,003$), serta antara stres kerja dan kinerja ($r = -0,651$; $p = 0,000$).
7.	<i>Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement</i>	Riyanto dkk (2021)	Variabel 1 : <i>Work motivation</i> Variabel 2 : <i>Job satisfaction</i> Variabel 3 : <i>Employee performance</i>	<i>Partial Least Square</i> (PLS) menggunakan <i>SMART PLS Ver 3.0</i> dengan <i>convenience sampling</i> pada 103 responden di perusahaan IT di Jakarta dan Bandung	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja pegawai. <i>Employee engagement</i> tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi melalui motivasi dan kepuasan kerja dapat berdampak signifikan pada kinerja pegawai.
8.	<i>Effects of Job Stres on Employee's Performance</i>	Daniel (2019)	Variabel 1 : <i>Job stres</i> Variabel 2 : <i>Employee performance</i>	Studi literatur dan kajian empiris terkait	Stres kerja yang tidak terkelola dapat meningkatkan absensi, <i>turnover</i> , dan kompensasi medis, yang berdampak negatif pada

No	Judul Penelitian	Peneliti	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
				stres kerja di Nigeria	produktivitas pegawai. - Organisasi perlu memperkenalkan <i>Employee Assistance Programme</i> untuk mengidentifikasi dan mengatasi stres kerja lebih awal guna meningkatkan kinerja pegawai.

Memuat berbagai penelitian terdahulu yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, termasuk stres kerja dan kinerja pegawai. Namun, penelitian ini memiliki ketertarikan terhadap studi sebelumnya dengan sejumlah perbedaan yang signifikan, yang membuatnya unik dibandingkan penelitian terdahulu. Keunikan penelitian ini tidak hanya terletak pada subjek yang dipilih, yakni pegawai BRIDA Provinsi Jambi, tetapi juga pada konteks organisasi yang sedang bertransformasi pasca terbitnya Peraturan Gubernur Nomor 40 Tahun 2024. Dinamika kerja dalam birokrasi pemerintahan, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins & Coulter (2007), ditandai dengan sistem hierarkis, pembagian kerja yang ketat, dan keterbatasan ruang gerak pegawai, sehingga potensi stres kerja lebih besar dibandingkan sektor swasta.

Selain itu, penelitian ini secara khusus menyoroti hubungan stres kerja dan kinerja dengan merujuk pada teori stres kerja dari Lazarus (1976) dan Robbins (2006) yang menyebutkan bahwa tekanan berlebih dapat mengganggu fungsi kognitif, emosional, hingga perilaku pegawai. Dalam konteks kinerja, penelitian ini berlandaskan pada teori Mangkunegara (2015) serta Mathis & Jackson (2006) yang menekankan bahwa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama merupakan indikator utama yang sangat dipengaruhi oleh kondisi stres. Dengan demikian, penelitian ini menghubungkan teori stres kerja dan teori kinerja secara lebih aplikatif pada birokrasi pemerintahan.

Penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor swasta atau industri manufaktur, sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional pada instansi pemerintah daerah. Hal ini memberikan kontribusi baru karena mampu mengkaji fenomena psikologis pegawai dalam konteks birokrasi pemerintahan, khususnya BRIDA, yang memiliki peran strategis dalam pengembangan riset dan inovasi daerah. Oleh karena itu, penelitian ini unik dalam hal subjek, variabel, konteks organisasi, serta kontribusi aplikatifnya bagi peningkatan tata kelola pemerintahan berbasis riset.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Definisi Stres Kerja

Berbagai ahli telah mendefinisikan stres kerja dengan sudut pandang yang beragam, namun secara umum stres kerja dapat dipahami sebagai reaksi individu dan tekanan yang melebihi batas kemampuannya (Asih dkk., 2018). Menurut fajmi dalam Steven dan Prasetyo (2020), stres kerja merupakan respon individu terhadap situasi yang melebihi kapasitas mental dan emosional yang dimilikinya. Hasibuan (2019) menambahkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan tegang yang berdampak pada emosi, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang, di mana individu yang mengalaminya biasanya merasa gelisah, gugup, serta mengalami kekhawatiran kronis. Sementara itu, *Vanchapo* (2020) mengartikan stres kerja sebagai kondisi emosional yang timbul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kapasitas individu dalam menangani tekanan yang dihadapi.

Lebih lanjut, stres kerja juga dapat dipahami sebagai *distres*, yakni kondisi emosional negatif yang menimbulkan ketidaknyamanan dan berpotensi menghalangi individu dalam mencapai kinerja optimal di lingkungan organisasi (Wulansari, 2020). Wijono (2006) menyatakan bahwa tingkat stres yang dirasakan seseorang dipengaruhi oleh persepsi subjektifnya terhadap kondisi, situasi, atau kejadian yang dianggap sebagai pemicu stres. Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Rivai (2004), yang menyebutkan bahwa stres kerja merupakan keadaan tegang yang menimbulkan ketidakseimbangan secara fisik maupun psikologis pada individu, sehingga berdampak pada emosi, cara berpikir, serta kondisi fisik yang bersangkutan.

Menurut Marhot (2009), stres adalah keadaan tekanan atau ketegangan emosional yang dirasakan seseorang ketika dihadapkan pada tuntutan tinggi, rintangan, atau peluang besar yang berpotensi memengaruhi kondisi mental maupun fisiknya. *Paskow dan Libov* (dalam Wahyudi, 2017) juga menjelaskan

bahwa stres adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan akibat kesulitan dalam memenuhi kebutuhan serta keinginan, Apabila stres tidak ditangani secara efektif, hal ini dapat mengakibatkan individu mengalami kesulitan dalam menjalin interaksi yang sehat dengan lingkungan sekitarnya, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan sosial diluar pekerjaan (Aditya dkk., 2021). Oleh karena itu, dampak stres kerja tidak hanya dirasakan secara personal, tetapi juga berpotensi menurunkan kinerja serta produktivitas dalam lingkungan kerja.

Kesimpulan yang dapat ditarik, stres kerja adalah reaksi fisik dan mental yang timbul ketika beban pekerjaan melampaui kapasitas individu. Beberapa pakar menyebutkan bahwa stres kerja ditandai oleh ketegangan yang memengaruhi aspek emosional, pola pikir, serta kondisi fisik, dan biasanya disertai perasaan cemas, gelisah, serta kekhawatiran yang berkepanjangan. Stres ini biasanya terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara beban tugas dengan kemampuan individu untuk menghadapinya, dan sangat bergantung pada cara individu menilai situasi yang dihadapinya. Apabila tidak ditangani dengan baik, stres kerja tidak hanya berdampak buruk pada kesejahteraan pribadi, tetapi juga dapat menurunkan produktivitas serta efektivitas kerja seseorang di lingkungan organisasi.

2.1.2 Aspek Stres Kerja

Robbins (2006), stres kerja dapat dilihat dari tiga aspek utama, yaitu :

1. Aspek Fisiologis

Individu yang mengalami stres bisa mengalami perubahan dalam fungsi tubuh, yang ditandai dengan berbagai keluhan fisik seperti sakit kepala, nyeri punggung, kelelahan, gangguan pencernaan, peningkatan detak jantung, dan naiknya tekanan darah.

2. Aspek Psikologis

Dari sisi psikologis, stres dapat menimbulkan perasaan tertekan dan ketidakpuasan, yang tercermin dalam gejala seperti kecemasan, kebosanan,

mudah marah, suka menunda pekerjaan, ketegangan emosional, serta rasa tertekan secara mental.

3. Aspek Perilaku

Secara perilaku, stres dapat mendorong perubahan kebiasaan seseorang, seperti peningkatan konsumsi alkohol atau merokok, sering berselisih dengan orang lain, membatalkan janji, perilaku yang tidak konsisten, gangguan pola makan (hilang atau bertambah nafsu makan), sering tidak masuk kerja, gelisah, dan berbicara dengan cepat.

Kesimpulan yang dapat ditarik, aspek tersebut menggambarkan bahwa dampak stres kerja tidak bisa dianggap sepele karena menyentuh berbagai sisi kehidupan seseorang. Stres tidak hanya menyerang fisik, tapi juga memengaruhi emosi dan cara seseorang berperilaku sehari – hari. Bila dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, stres kerja bisa menurunkan produktivitas, mengganggu kesehatan dan merusak hubungan baik dalam lingkungan pekerjaan maupun kehidupan sosial secara umum.

2.1.3 Faktor Stres Kerja

Indikator yang dapat dijadikan acuan dari faktor stres untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan menurut Robbins (2015), yaitu:

1. Faktor Individu

Faktor ini berkaitan dengan aspek kehidupan individu di luar pekerjaan yang dapat memicu stres, seperti masalah keluarga, persoalan finansial, sifat bawaan kepribadian, serta ancaman terorisme.

- A. Masalah keluarga. Menurut penelitian nasional, Hubungan interpersonal dalam keluarga memiliki peran penting dalam kesejahteraan emosional seseorang. Konflik rumah tangga seperti permasalahan pernikahan, hubungan yang renggang, atau masalah dengan anak dapat menyebabkan tekanan emosional yang terbawa ke lingkungan kerja.
- B. Kesulitan ekonomi. Ketidakmampuan individu dalam mengelola keuangan pribadi dapat menimbulkan tekanan mental yang mengganggu fokus mereka di tempat kerja.

- C. Sifat kepribadian bawaan. Ciri kepribadian dasar seseorang turut memengaruhi kerentanannya terhadap stres. Artinya, tekanan yang dirasakan dalam pekerjaan bisa berasal dari karakter atau kecenderungan psikologis bawaan individu tersebut.

2. Faktor Organisasi

Lingkungan kerja dapat menjadi sumber stres ketika pegawai menghadapi beban kerja yang berat, atasan yang tidak kooperatif, tuntutan pekerjaan yang tinggi, atau interaksi sosial yang kurang mendukung (Rohman & Ichsan, 2021).

- A.) Tuntutan peran pegawai sering mengalami stres akibat tekanan dalam menjalankan peran tertentu. Ketika ekspektasi terhadap peran tidak seimbang atau tidak jelas, dapat terjadi konflik peran, kelebihan tanggung jawab, dan kebingungan dalam menjalankan tugas.
- B.) Hubungan sosial di tempat kerja ketegangan dengan rekan kerja atau kurangnya dukungan sosial dapat memicu stres, terutama bagi individu yang sangat bergantung pada hubungan interpersonal yang harmonis di lingkungan kerja.
- C.) Struktur organisasi, struktur birokratis yang terlalu ketat, kurangnya partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan, serta keterbatasan ruang gerak dalam menjalankan tugas, semuanya dapat menjadi sumber tekanan psikologis.

3. Faktor Lingkungan

Kondisi eksternal yang berada diluar kendali individu maupun organisasi juga dapat memicu stres kerja.

- A. Ketidakpastian Ekonomi, perubahan dalam dunia usaha yang tidak stabil sering kali menimbulkan kekhawatiran terhadap keberlangsungan hidup dan keamanan pekerjaan seseorang.
- B. Situasi Politik, ketidakstabilan politik dapat menimbulkan gangguan terhadap aktivitas harian, seperti demonstrasi yang menghambat mobilitas pekerja karena penutupan jalan atau gangguan transportasi.
- C. Perkembangan Teknologi, kemajuan teknologi yang cepat menuntut pekerja untuk beradaptasi dengan sistem baru. Proses belajar ulang ini sering kali

menimbulkan tekanan tersendiri, terutama bagi mereka yang tidak terbiasa dengan teknologi (Primawanti & Ali, 2022).

- D. Ancaman Terorisme, Fenomena global seperti serangan teror dapat menciptakan rasa tidak aman dan ketakutan, seperti yang dialami masyarakat Amerika setelah peristiwa 11 September runtuhnya *World Trade Center*. Kejadian semacam ini dapat berdampak signifikan terhadap kondisi psikologis masyarakat.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari faktor diatas bahwasannya, stres di tempat kerja bisa datang dari berbagai arah bukan hanya dari tekanan dalam diri seseorang, tapi juga dari dinamika di lingkungan kerja dan situasi eksternal seperti gejolak ekonomi, politik, hingga kemajuan teknologi. Ketiganya bisa saling berkaitan dan memperburuk keadaan jika tidak segera ditangani dengan bijak. Oleh sebab itu, baik organisasi maupun individu perlu menyadari dan memahami sumber stres tersebut, agar dapat merancang langkah – langkah yang tepat untuk mengelolanya. Dengan begitu, kesehatan mental tetap terjaga dan kinerja pun bisa berjalan optimal.

2.1.4 Jenis – jenis Stres Kerja

Menurut Berney dan Selye dalam Meliawati (2021), ada empat jenis stres, yaitu:

A.) *Eustres (good stres)*

Jenis stres ini dapat memicu semangat dan antusiasme, serta memberikan dampak positif bagi individu yang mengalaminya. Contoh dari stres semacam ini antara lain tantangan akibat peningkatan tanggung jawab, tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan penugasan dengan standar kualitas yang tinggi.

B.) *Distres*

Stres memberikan dampak buruk terhadap individu yang mengalaminya, seperti munculnya tekanan yang terasa tidak nyaman atau berlebihan. Kondisi ini dapat menguras tenaga dan meningkatkan kerentanan tubuh terhadap berbagai penyakit.

C.) *Hyperstres*

Stres ini menimbulkan dampak signifikan terhadap individu yang mengalaminya. Meskipun dapat membawa pengaruh positif maupun negatif, kondisi ini tetap menghambat kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan. Sebagai ilustrasi, stres yang muncul akibat peristiwa seperti serangan stres yang muncul akibat peristiwa seperti serangan teroris merupakan salah satu bentuknya.

D. *Hypostres*

Stres ini timbul akibat minimnya rangsangan atau stimulasi dalam aktivitas sehari-hari. Contohnya adalah stres yang disebabkan oleh rasa jenuh akibat rutinitas pekerjaan yang monoton atau lingkungan yang kurang menantang.

Kesimpulan yang dapat ditarik, bahwa stres kerja memiliki berbagai bentuk dengan dampak, yang berbeda bagi individu, *Eustres* merupakan stres yang bersifat positif karena dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, sebaliknya, *distres* adalah bentuk stres yang bersifat negatif dan dapat menimbulkan buruk bagi kesehatan serta kinerja individu, *hyperstres* terjadi ketika tekanan yang dialami sangat tinggi sehingga melampaui kemampuan adaptasi individu, sedangkan *Hypostres* muncul akibat kurangnya tantangan atau stimulasi dalam pekerjaan, yang dapat menyebabkan kebosanan dan penurunan semangat kerja.

Tabel 2. 1 Alat Ukur Stres Kerja

Nama	Tahun	Alat ukur	Reliabilitas
Pahlevi	2024	Stres Kerja	0,952
Hidayati	2024	Stres Kerja	0,865
Marafaniza	2023	Stres Kerja	0,874
Prabowo	2021	Stres Kerja	0,937
Iskandar	2020	Stres Kerja	0,871

2.2 Kinerja

2.2.1 Definisi Kinerja

Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang berhasil dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pencapaian kinerja yang optimal merupakan cerminan dari keberhasilan organisasi dalam memenuhi target yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja adalah hasil kerja secara kuantitatif maupun kualitatif yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Rivai (2011) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan kondisi organisasi secara menyeluruh selama periode tertentu, yang mencerminkan prestasi kerja pegawai berdasarkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Selain itu, kinerja juga dipahami sebagai keseluruhan tindakan atau aktivitas organisasi yang dapat diukur berdasarkan standar tertentu, seperti efisiensi, akuntabilitas, dan efektivitas manajemen. Desi (2021) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar atau persyaratan yang ditentukan dalam suatu pekerjaan. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat dilihat dari kontribusinya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks sektor publik, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN), kinerja tidak hanya dilihat dari output kerja secara kuantitatif, tetapi juga dari perilaku kerja yang mencerminkan nilai-nilai integritas, akuntabilitas, orientasi pelayanan, dan profesionalisme. Sesuai dengan Permenpan-RB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN, kinerja mencakup hasil kerja dan perilaku kerja yang diukur secara sistematis dan objektif sebagai dasar untuk penilaian kinerja secara periodik.

Secara umum, kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama, seperti kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan bekerja sama. Indikator ini penting dalam menilai efektivitas dan produktivitas pegawai, khususnya dalam konteks instansi pemerintah seperti BRIDA Provinsi Jambi.

Kesimpulan yang dapat ditarik, kinerja pegawai merupakan cerminan dari kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara optimal, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja, tetapi juga perilaku kerja yang berlandaskan nilai profesionalisme, integritas, akuntabilitas, serta orientasi pelayanan publik, terutama dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN). Oleh karena itu, kinerja menjadi aspek penting dalam menilai efektivitas pegawai dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi, yang dapat diukur melalui indikator

seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

2.2.2 Aspek Kinerja

Dengan memahami kualitas dan kekurangan, atau faktor pencapaian untuk kinerja dan instansi, maka akan mendapatkan arah menuju profesional khususnya memperbaiki kerusakan yang telah dibuat sampai saat ini. Indikator kinerja yang dikemukakan Mathis dan Jackson (2006), sebagai berikut :

1. Kuantitas, mengacu pada jumlah yang diperoleh dan dapat diukur berdasarkan jumlah unit serta siklus kerja. Jumlah ini diperkirakan berdasarkan persepsi pekerja terhadap beban tugas yang diberikan.
2. Kualitas, berkaitan dengan kepatuhan terhadap prosedur, disiplin, dan komitmen. Hal ini mencerminkan sejauh mana suatu aktivitas mendekati kesempurnaan, yaitu bagaimana berbagai pendekatan dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sifat pekerjaan dapat dievaluasi dari perspektif pekerja terhadap tugas yang diberikan serta tingkat kesempurnaan usaha yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas sebenarnya dari pegawai.
3. Ketepatan waktu, mengacu pada kemampuan pegawai untuk melaksanakan tanggung jawab tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, serta memiliki fleksibilitas dalam mengalokasikan waktu untuk berbagai aktivitas.
4. Kehadiran, mencerminkan keyakinan bahwa pekerja akan menjalankan tugasnya secara konsisten sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.
5. Kemampuan bekerja Sama, mencerminkan keterampilan seorang pegawai dalam berkolaborasi dengan rekan-rekan kerja guna menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan, dengan orientasi pada peningkatan efisiensi kerja dan pencapaian hasil optimal.

Kesimpulan yang dapat ditarik, Organisasi bisa lebih mudah mengevaluasi kinerja secara lebih holistik dan adil. Pengetahuan ini juga membantu dalam mengenali kekuatan dan kelemahan setiap individu, sehingga perbaikan kinerja bisa dilakukan dengan cara yang lebih terarah dan profesional. Hal ini pada akhirnya akan mendukung peningkatan produktivitas dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

2.2.3 Faktor Kinerja

Menurut Widodo (2015), terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu dalam suatu instansi. Faktor – faktor tersebut antara lain :

- A. Sasaran, yaitu serangkaian hal yang menggambarkan sasaran yang ingin dicapai oleh instansi melalui sistem kerjanya. Tujuan tersebut menggambarkan hasil yang diharapkan dapat dicapai oleh organisasi dalam jangka waktu yang telah direncanakan.
- B. Standar, merupakan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi guna mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Standar ini akan menjadi acuan dalam menilai kinerja pegawai berdasarkan ketentuan yang berlaku dalam instansi.
- C. Umpan balik yakni informasi yang diperoleh sebagai tanggapan atas aktivitas kerja yang dilakukan, yang berkaitan dengan pencapaian tujuan instansi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- D. Peluang, yaitu pemberian ruang atau peluang bagi pegawai dalam melaksanakan kewajiban serta peran yang telah dibebankan kepadanya guna mendukung pencapaian tujuan instansi. Kesempatan ini juga berfungsi sebagai dorongan agar pegawai lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- E. Fasilitas, yaitu berbagai fasilitas yang disediakan instansi untuk mendukung kinerja pegawai. Fasilitas ini mencakup lingkungan kerja yang nyaman, ruang kerja yang sesuai standar, pencahayaan yang memadai, aliran udara yang lancar, serta lingkungan kerja yang mendukung, sehingga mampu menunjang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan maksimal.
- F. Kompetensi, mencakup pelatihan kerja yang tidak hanya terbatas pada penguasaan materi, tetapi juga mencakup kemampuan manajemen waktu. Kompetensi sangat penting agar pegawai mampu menyelesaikan tugas secara efektif, serta menguasai wawasan, kemampuan, serta etika yang mendukung profesionalisme.

G. Motivasi, adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi berperan sebagai penggerak agar pegawai lebih berkomitmen dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan yang termasuk dalam lingkup tanggung jawabnya di instansi.

Kesimpulan yang dapat ditarik, bahwa faktor-faktor seperti tujuan yang terdefinisi dengan jelas, standar yang dapat diukur, umpan balik yang konstruktif, peluang untuk berkembang, fasilitas yang memadai, kompetensi yang relevan, serta motivasi yang tinggi memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja. Dengan memastikan penerapan faktor-faktor ini secara optimal, instansi dapat mewujudkan suasana kerja yang lebih optimal dan mendukung peningkatan efektivitas serta produktivitas.

Tabel 2. 2 Alat Ukur Kinerja

Nama	Tahun	Alat ukur	Reliabilitas
Paskhal	2024	Kinerja	0,934
Nurhidayat	2023	Kinerja	0,826
Rahayu	2021	Kinerja	0,966
Sari	2020	Kinerja	0,906
Hilsan	2017	Kinerja	0,941

2.3 Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi

BRIDA merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi yang terintegrasi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan Pergub Jambi Nomor 40 Tahun 2024, 31 Desember 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja BRIDA Provinsi Jambi.

Pelayanan yang dilakukan BRIDA Provinsi Jambi sesuai dengan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 40 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Riset dan Inovasi Daerah Jambi yang mempunyai tugas membantu Gubernur dalam rangka melaksanakan fungsi unsur pelaksana fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi yang

terintegrasi. Tujuan utama dari pelaksanaan pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah provinsi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, dalam merumuskan kebijakan serta perencanaan dan pelaksanaan pembangunan, harus didasarkan pada hasil penelitian dengan data yang akurat dan terbaru, agar perencanaan pembangunan yang dijalankan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat.

Brida Provinsi Jambi memiliki target yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya di bidang Penelitian dan Pengembangan sejalan dengan Visi, Misi Gubernur Jambi periode 2025 -2029 dengan visi “Mewujudkan Jambi MANTAP Berdaya Saing dan Berkelanjutan Tahun 2029 dibawah Ridho Allah SWT”.

2.4 Dinamika Hubungan Stres kerja dan Kinerja

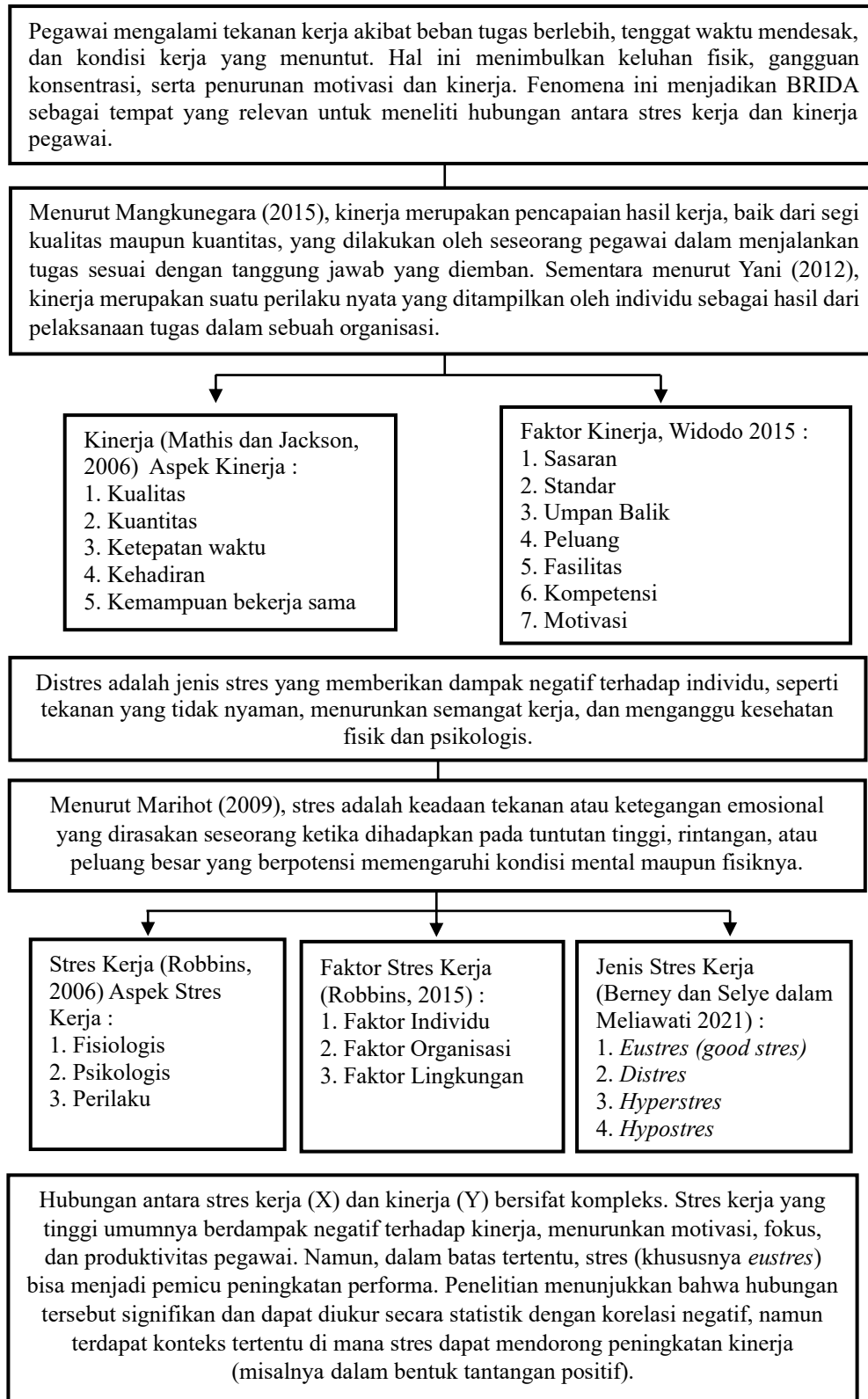
Menurut Setiabudi dan Nurjanah (2022) Stres kerja merupakan suatu aktivitas yang dialami oleh seluruh pegawai. hal tersebut wajar karena stres kerja bagian dari kehidupan. Stres adalah suatu keadaan yang bisa dialami oleh siapa saja .individu pada berbagai situasi dan waktu, karena pada dasarnya stres merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan manusia (Setiyana, 2013).

Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa stres adalah kondisi emosional yang ditandai dengan ketegangan yang mampu memengaruhi emosi, cara berpikir, serta keadaan fisik seseorang. Stres kerja merupakan suatu bentuk tekanan yang dialami oleh pegawai saat menghadapi beban atau tuntutan dalam pekerjaan. melebihi kapasitas atau kemampuan yang dimilikinya, sehingga menciptakan ketidakseimbangan dalam menjalankan tanggung jawab.

Hasil analisis hubungan antar variabel secara parsial menunjukkan nilai t sebesar 2,254 dengan p sebesar 0,029. Setelah dikalikan dengan 0,5 diperoleh nilai 0,0145 yang berada dibawah, 0,05 ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan positif yang bermakna antara stres kerja dan pencapaian kinerja. Tingkat stres kerja yang semakin tinggi pada pegawai cenderung sejalan dengan peningkatan hasil kinerja mereka.

2.5 Kerangka Teori

Gambar 2. 1 Kerangka Teori



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang dianggap ilmiah karena memenuhi prinsip – prinsip sistematis, empiris, objektif, terukur, dan rasional. Ada dua cara untuk mendapatkan data dalam penelitian kuantitatif, yaitu melalui eksperimen atau tanpa eksperimen. Penulis menggunakan pendekatan non – eksperimental dalam penelitian ini, terutama dengan menggunakan jenis survei.

3.2 Kerangka Konsep Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan kerangka konsep penelitian guna menguraikan arah serta perkembangan hubungan antar variabel – variabel yang diteliti (Azwar, 2018). Adapun kerangka konsep penelitian tersebut sebagai berikut:

Gambar 3. 1 Kerangka Konsep Penelitian



Penelitian ini merupakan studi korelasional yang menganalisis hubungan antar dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*).

Variabel bebas (X) : Stres Kerja

Variabel terikat (Y) : Kinerja

3.3 Variabel Penelitian

Variabel dalam kajian teoritis diartikan sebagai ciri atau atribut yang dimiliki oleh individu maupun objek, yang menunjukkan perbedaan antara satu dengan yang lainnya (Hatch & Farhady, 1981). Istilah variabel juga menggambarkan

karakteristik yang berkaitan dengan suatu disiplin ilmu atau aktivitas tertentu (Sugiyono, 2013).

3.3.1 Variabel bebas (*Independent variabel*)

Variabel ini meliputi variabel stimulus, prediktor, maupun anteseden. Dalam penggunaan Bahasa Indonesia, penyebutan yang umum adalah variabel independen atau variabel bebas. Keberadaan variabel bebas memiliki fungsi dalam memberikan pengaruh atau menjadi faktor penyebab terhadap perubahan yang terjadi pada variabel lain, yaitu variabel terikat. Variabel terikat merupakan unsur yang menerima akibat atau perubahan sebagai respons dari pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (Sugiyono, 2013).

3.3.2 Variabel terikat (*Dependent variabel*)

Variabel ini dikenal pula sebagai hasil, indikator, atau konsekuensi. Dalam bahasa Indonesia, istilah yang digunakan adalah variabel terikat merupakan jenis variabel yang mengalami perubahan sebagai konsekuensi dari pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas.

3.4 Definisi Operasional

3.4.2 Definisi Operasional Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan tertekan yang dialami seseorang sebagai reaksi terhadap tekanan atau tuntutan yang melebihi kapasitasnya. Selain itu stres dapat terjadi akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menghambat kinerja, menurunkan motivasi, serta berdampak pada hubungan sosial dilingkungan kerja maupun diluar pekerjaan. Oleh karena itu manajemen stres yang efektif menjadi penting agar individu dapat tetap produktif dan menjaga kesehatan dirinya dalam dunia kerja

3.4.3 Definisi Operasional Kinerja

Kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh individu di lingkungan organisasi berdasarkan tanggung jawab serta tugas yang telah ditetapkan. Hasil tersebut mencerminkan kemampuan individu dalam

menyelesaikan pekerjaan secara tepat, baik dari sisi jumlah maupun kualitas, sesuai dengan aturan dan tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan efektivitas pelaksanaan tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu.

3.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan asumsi awal mengenai adanya kemungkinan keterkaitan, perbedaan, atau pengaruh di antara variabel-variabel yang diteliti (Periantalo, 2016). Salah satu variabel bisa memberikan dampak terhadap variabel lain, baik dalam bentuk peningkatan maupun penurunan. maupun menurunkannya. Pembentukan hipotesis didasarkan pada pemahaman peneliti terhadap berbagai informasi yang diperoleh melalui analisis elemen yang relevan dari berbagai sumber. Karena sifatnya yang sementara, hipotesis dapat dibuktikan benar atau salah melalui pengujian statistik. Untuk menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak, digunakan nilai *p-value* (*Level of Significance/LOS*). Jika nilai *p* kurang dari 0,01 maka hipotesis null (H_0) ditolak dan Hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sebaliknya, jika *p* lebih dari 0,01 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Fenomena yang ditemukan di lapangan serta tinjauan literatur yang menjadi landasan penelitian ini melatarbelakangi perumusan hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Null (H_0): Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja pada pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi.
2. Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja pada pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi.

3.6 Desain Penelitian

Studi ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan desain korelasional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan ukuran variasi yang disebabkan oleh satu variabel dengan menggunakan teknik pengukuran korelasional. Pengukuran terhadap berbagai variabel yang saling berhubungan satu sama lain dapat dilakukan secara bersamaan dalam kondisi yang realistis.

Penelitian ini diklasifikasikan sebagai jenis survei berdasarkan cara peneliti memperlakukan subjeknya. Periantalo (2016) mendefinisikan penelitian survei sebagai jenis penelitian penelitian yang dilakukan dalam lingkungan alami. Subjek

penelitian jenis ini hanya diminta untuk menceritakan kondisi masa lalu atau saat ini mereka. Penelitian ini termasuk dalam jenis *cross-sectional* karena data dikumpulkan sekaligus dan variabel diambil dalam satu periode waktu. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana keterkaitan antara stres kerja dan kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi.

3.7 Responden Penelitian

3.7.1 Populasi

Periantalo (2020) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih karena keterbatasan waktu, sumber daya, dan tenaga sehingga tidak memungkinkan pengambilan seluruh populasi. Penetapan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, dan dalam penelitian ini digunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan dari pertimbangan tertentu yang sesuai dengan kriteria tertentu Sugiyono (2024).

Tabel 3. 1 Sebaran Populasi Penelitian

Bidang	Jumlah Pegawai	PTT
Sekretariat	40	8
Total Keseluruhan		48

3.7.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari total jumlah dan ciri-ciri yang terdapat dalam suatu populasi Sugiyono (2013). Dalam situasi ketika ukuran populasi terlalu besar dan pelaksanaan penelitian secara menyeluruh terkendala oleh keterbatasan seperti dana, waktu, atau sumber daya manusia, pengambilan sampel menjadi alternatif yang dapat digunakan. Hasil penelitian yang diperoleh dari sampel tersebut selanjutnya dapat dijadikan dasar untuk menyimpulkan kondisi populasi secara umum. Oleh karena itu, pemilihan sampel harus dilakukan dengan cermat agar dapat mencerminkan karakteristik populasi secara representatif. Penelitian ini menggunakan pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi sebagai responden yang dijadikan sampel.

Pada penelitian ini menggunakan *teknik purposive sampling* yang termasuk dalam kategori non – probabilitas sampling, karena sampel dipilih berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu Sugiyono (2017). Seluruh pegawai yang

bekerja di kantor Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi, yang berjumlah 48 orang, dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

3.7.3 Karakteristik

- Pegawai yang hanya bekerja pada administrasi Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi

3.8 Instrumen Penelitian

Untuk membuat pengumpulan data menjadi lebih mudah dan baik menghasilkan hasil yang baik (cermat, lengkap, sistematis, dan mudah diolah), instrument penelitian harus mencerminkan variabel yang diteliti (Periantalo, 2016).

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi. Skala ini digunakan untuk mengukur konstruk psikologi yang terkait dengan menggunakan item – item yang memiliki makna tersirat dan tidak diketahui subjek sehingga subjek dapat memberikan tanggapan yang alamiah. Hasil skala sendiri akan menghasilkan jumlah yang dapat dianalisis dan diuji secara statistik (Periantalo, 2016).

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Robert & Jackson (2006), mencakup indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan dalam menjalin kerja sama. Sementara itu, untuk menilai tingkat stres kerja, digunakan alat ukur psikologis yang merujuk pada teori Robbins (2006), yang terdiri atas aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku.

3.8.1 *Blue Print* Skala Stres Kerja

Skala pengukuran menggunakan skala dari penelitian Budiono (2022). Skala penelitian ini terbagi menjadi tiga aspek yaitu, fisiologis, psikologis, dan perilaku. yang terdiri dari 25 aitem. dengan hasil reliabilitas 0,926. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan skala stres kerja dinyatakan reliabel dikarenakan memperoleh skor yang melebihi nilai dari 0,60.

Tabel 3. 2Blue Print Stres Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Fisiologis	• Gejala fisik yang dialami oleh pekerja	21	32	5
		• Gangguan kesehatan	18	22,34	
2.	Gejala Psikologis	• Kepercayaan diri dalam bekerja	7,14,24	10,20	11
		• Kecemasan diri dalam bekerja	16,26,36	5,15,25	
3.	Gejala Perilaku	• Produktivitas kerja	8,33	3,17,23	9
		• Kecenderungan agresivitas yang meningkat	27	19,29,31	
Jumlah					25

3.8.2 Blue Print Skala Kinerja

Skala penelitian ini diadaptasi dari penelitian Quraisy (2022). Skala penelitian ini terdiri dari 5 aspek yaitu, Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama. terdiri dari 29 aitem, dengan hasil reliabilitas 0,849. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan skala kinerja dinyatakan reliabel dikarenakan memperoleh skor yang melebihi nilai dari 0,60.

Tabel 3. 3Blue Print Kinerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kualitas	• Keterampilan dan kemampuan pegawai	1,2		2
		• Kesempurnaan menyelesaikan tugas	3,4,5	6	4
2.	Kuantitas	• Penetapan target kerja	7	8,9	3
3.	Ketepatan waktu	• Tepat waktu menyelesaikan tugas	10	11,12	3

4.	Kehadiran	• Disiplin kehadiran	13	14,15,16,17	5
	Kemampuan	• Bekerja sama dengan atasan	18,19,20		3
5.	bekerja sama	• Bekerja sama dengan rekan kerja	21,22,23,24,25,26	27,28,29	9
Jumlah					29

3.8.3 Teknik Penskalaan

Skala *likert* dipilih sebagai metode pengukuran dalam penelitian ini. Skala yang diterapkan akan dibagi menjadi dua jenis item, yaitu item yang mendukung (*Favorable*) dan pernyataan yang bersifat tidak mendukung (*Unfavorable*). Menurut Azwar (2010), item *favorable* adalah pernyataan yang mendukung semua aspek teori yang diterapkan, sementara item *unfavorable* mengacu pada pernyataan yang tidak mendukung semua aspek teori tersebut. Periantalo (2016) menjelaskan secara detail bahwa pilihan jawaban dalam skala penelitian yang disajikan dalam tabel berikut mencakup kategori Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan sangat Tidak Setuju (STS)

Tabel 3. 4 Keterangan Respon

Respon	Skor <i>Favorable</i>	Skor <i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (ST)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

3.8.4 Validitas

Validitas merujuk pada seberapa tepat dan akurat suatu hasil pengukuran. Proses pengukuran ini dilakukan untuk menentukan sejauh mana suatu aspek psikologis dapat diungkap atau diukur dengan benar. pada instrumen pengukur tertentu menunjukkan jumlah aspek tersebut. Dalam Teori Skor murni klasik, Validitas menunjukkan seberapa dekat skor yang terlihat (X) dengan skor sebenarnya (T). Skor terlihat tidak akan sama dengan skor murni kecuali alat ukurnya sangat valid. Semakin tinggi validitas, semakin kecil perbedaan antara skor terlihat dan skor murni (Azwar, 2012).

Messick (1989) mengatakan bahwasannya validitas merupakan suatu *evolving property* dan validasi merupakan *continuing process*. Validitas mengacu pada kecermatan alat ukur yang hendak diukur Periantalo dkk (2014). Item yang ada pada alat ukur tersebut apakah valid untuk mengungkapkan hal yang hendak diungkap. Yang mana tidak mengungkapkan hal lain diluar tujuan ukur tersebut. Dimana alat ukur tersebut akan berkolerasi positif dengan apa yang idealnya berkolerasi positif dan sebaliknya (Periantalo, 2015).

3.8.5 Reliabilitas

Reliabilitas dalam Teori skor murni klasik dapat ditafsirkan dengan berbagai cara. Tingkat korelasi yang tinggi antara skor tampak dari suatu tes dengan skor murninya menunjukkan konsistensi hasil pengukuran, tes tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi. Selain itu, reliabilitas dapat didefinisikan sebagai seberapa tinggi korelasi antar skor tampak dua tes yang berbeda secara paralel (Azwar, 2012).

Untuk penelitian ini, penulis akan menggunakan metode pengukuran *Cronbach's Alpha*. Periantalo (2016) mengatakan bahwa reliabilitas berkisar dari 0 hingga 1, dengan reliabilitas yang disarankan setidaknya $\geq 0,9$; reliabilitas $\geq 0,8$ memuaskan; reliabilitas $\geq 0,7$ diterima untuk instrumen penelitian.

3.8.6 Norma

Kategorisasi bertujuan untuk mengelompokkan individu ke dalam sejumlah unit yang tersusun secara berurutan di sepanjang suatu kontinum. sesuai dengan atribut yang sedang dinilai. Penelitian ini menggunakan kontinum dalam bentuk kuesioner pencarian informasi yang terdiri atas lima tingkat kategori. Langkah klasifikasi dilakukan dengan mengacu pada pendekatan kategorisasi yang dijelaskan oleh Azwar (2012), melalui penerapan rumus:

Tabel 3. 5 Kategorisasi Norma

Skor	Klasifikasi
$X \leq M - 1,5 \text{ SD}$	Sangat Rendah
$M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$	Rendah
$M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$	Sedang

$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	Tinggi
$M + 1,5 SD < X$	Sangat Tinggi

3.9 Sumber Data Penelitian

3.9.1 Data Primer

Menurut Azwar (2018), primer merujuk pada hasil pengumpulan langsung oleh peneliti dari sumber aslinya dari responden atau subjek dengan bantuan instrumen pengukuran tertentu. Penelitian ini memperoleh data primer melalui wawancara yang dilakukan, yang kemudian dijadikan dasar dalam penyusunan latar belakang penelitian.

3.9.2 Data Sekunder

Azwar (2018), menyatakan bahwa data sekunder diperoleh dari referensi tidak langsung, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, maupun media digital yang memiliki keterkaitan dengan objek kajian penelitian. Pemanfaatan data sekunder dalam penelitian ini dilakukan sebagai acuan awal untuk merumuskan latar belakang masalah.

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Statistika Deskriptif

Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan mengenai fakta dan ciri – ciri suatu populasi. Penelitian ini berfokus pada pemaparan situasi atau kejadian tertentu. Data yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis, menganalisis, mengevaluasi, membuat prediksi, serta memahami implikasi yang ditimbulkan (Azwar, 2018).

Periantalo (2017) menjelaskan bahwa statistika deskriptif digunakan untuk menyajikan data sebagaimana adanya tanpa memberikan interpretasi lebih lanjut. Metode ini hanya menggambarkan kejadian yang terjadi tanpa menganalisis hubungan dengan faktor lain. Selain itu, statistika deskriptif tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya maupun menilai pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya.

3.10.2 Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas dilakukan untuk memastikan apakah data yang digunakan berasal dari populasi dengan distribusi yang bersifat normal. Distribusi normal sendiri ditandai dengan bentuk simetris, di mana

nilai modus, median dan mean berada di titik pusat yang sama. Uji ini umumnya diterapkan pada data berskala interval, rasio, atau ordinal. Sementara itu, metode statistik non – parametrik digunakan ketika data tidak berdistribusi normal, jumlah sampel terbatas, atau jenis data berskala ordinal maupun nominal. Pengujian normalitas dapat dilakukan menggunakan metode *Shapiro-Wilk*, Jika nilai signifikan atau probabilitas lebih dari 0,05 , maka data dianggap memiliki distribusi normal.

3.10.3 Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan mengidentifikasi keterkaitan linier yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti. Keterkaitan tersebut dianggap linier jika nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05. Nilai probabilitas di bawah angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tidak bersifat linear.

3.10.4 Uji Korelasi

Tujuan dari pengujian ini ialah untuk mengevaluasi sejauh mana keterkaitan antar variabel serta menentukan arah relasinya, apakah tergolong sangat erat, kuat, sedang, lemah, atau sama sekali tidak berkorelasi. Selain itu, uji ini juga digunakan untuk melihat apakah hubungan antar variabel bersifat positif atau negatif (Periantalo, 2017). Jika nilai probabilitas (Sig) lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka tidak terdapat korelasi antara variabel. Sebaliknya, jika nilai probabilitas (Sig) kurang dari $\alpha = 0,05$, maka terdapat korelasi di antara keduanya.

3.10.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian studi korelasional bertujuan untuk menentukan teknik statistik yang tepat. Jika data berbentuk interval atau rasio, maka digunakan statistik parametrik (Periantalo, 2017).

Penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson's Product Moment* melalui SPSS untuk menguji hubungan antar variabel dan menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Hasil uji korelasi menghasilkan nilai signifikan (*LOS*) dan *r* hitung sesuai ketentuan.

$$LOS < 0.05 \text{ Signifikan / Berkorelasi}$$

$LOS > 0.05$ Tidak Signifikan / Tidak berkorelasi

Pengujian hipotesis pada studi ini dilakukan melalui analisis korelasi serta regresi. Korelasi menunjukkan hubungan antar variabel dengan koefisien (r) antara 0 hingga 1, dan dinyatakan signifikan jika nilai $< 0,01$. Pada penelitian ini menerapkan teknik statistik parametrik. Dengan menggunakan korelasi *Pearson's Product Moment*.

Korelasi *Pearson's Product Moment* ialah untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dan terikat, dengan simbol r , ($-1 \leq r \leq +1$). Nilai $r = -1$ menunjukkan korelasi negatif sempurna, $r = 0$ berarti tidak ada korelasi, dan $r = +1$ menunjukkan korelasi sangat kuat. Kekuatan korelasi diklasifikasikan lebih lanjut sebagai berikut.

Tabel 3. 6 Kekuatan Korelasi

Koefisien	Kategori
1	Sempurna
0,81 – 0,99	Sangat Kuat
0,61 – 0,80	Kuat
0,41 – 0,60	Sedang
0,21 – 0,40	Lemah
0,00 – 0,20	Sangat Lemah

Sumber : Buku Azwar (2017)

Berdasarkan tabel klasifikasi, koefisien 1 menunjukkan korelasi sempurna, sedangkan nilai 0,00 hingga 0,20 menjelaskan korelasi sangat lemah atau hampir tidak ada hubungan antar variabel.

3.11 Waktu dan Tempat Penelitian

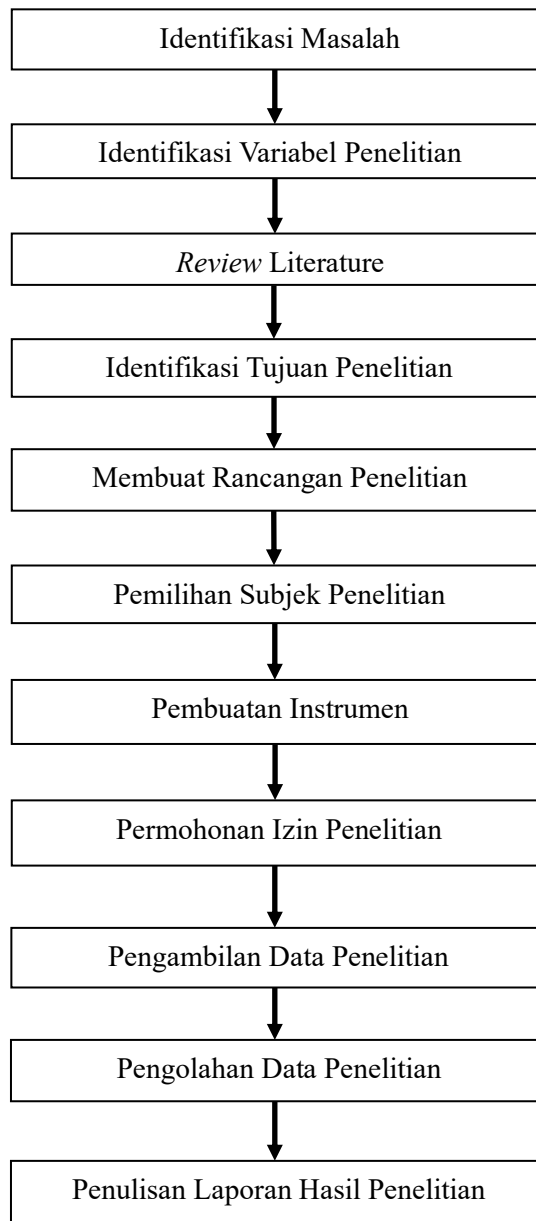
Rencana penelitian akan dilaksanakan di Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi setelah menyelesaikan pra – penelitian dan menemukan masalah di latar belakang. Penelitian akan dilakukan dari Juni 2025.

Tabel 3. 7 Waktu Pelaksanaan Penelitian

No	Rencana Kegiatan	Waktu (Bulan) Tahun 2025							
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Ags
1.	Persiapan Penelitian								
	a. Pengamatan Lapangan								
	b. Identifikasi Permasalahan								
	c. Pengajuan Judul								
	d. Penyusunan Proposal								
2.	e. Seminar Proposal								
	Pelaksanaan Penelitian								
	a. Pengambilan Data								
3.	b. Pengelolahan Data								
	Penyusunan Laporan Akhir								
	a. Penulisan dan Pengelolahan Data								
	b. Sidang akhir								

3.12 Prosedur Penelitian

Gambar 3.2 Prosedur Penelitian



3.13 Etika Penelitian

Penelitian dalam bidang psikologi umumnya menempatkan manusia sebagai objek utama penelitian yang memiliki kemampuan untuk merasakan, berpikir, dan mencintai. Oleh karena itu, peneliti perlu memahami bahwa subjek penelitian memiliki kebutuhan akan penghargaan, waktu, tenaga, dan perhatian. Selama proses pengumpulan data, penting bagi peneliti untuk memastikan bahwa subjek merasa nyaman serta dihargai sepanjang penelitian berlangsung (Periantalo, 2016). Berikut beberapa aspek yang perlu diperhatikan:

1. Lembar Persetujuan (*Informed Consent*)

Informed Consent adalah dokumen pernyataan persetujuan yang diberikan kepada subjek partisipan sebagai bentuk kesediaan mereka dalam berpartisipasi pada proses penelitian. Dokumen berisi keterangan mengenai identitas dari peneliti, maksud dari penelitian, aktivitas yang harus dijalankan oleh partisipan, serta lamanya waktu pelaksanaan penelitian, serta ketentuan terkait imbalan yang mungkin diterima. Subjek diminta untuk menandatangani formulir ini sebagai bukti bahwa mereka bersedia mengikuti penelitian.

2. Anonimitas (*Anonymity*)

Peneliti wajib menjaga *privacy* milik partisipan dan memastikan bahwa data tersebut hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Subjek memiliki hak untuk tidak mencantumkan identitasnya, dan jika diperlukan, peneliti akan menyamarkan atau mengaburkan nama subjek. Dalam penelitian yang bersifat sangat rahasia, sangat disarankan untuk tidak mencantumkan identitas subjek sama sekali.

3. Penjelasan Tugas dan Prosedur

Peneliti harus memberikan informasi yang jelas kepada partisipan tentang hal – hal yang harus dijalankan selama proses penelitian berlangsung serta hal-hal yang tidak diperbolehkan. Selain itu, peneliti juga akan menjelaskan ekspektasi terhadap subjek dan estimasi durasi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan penelitian.

4. Pemberian Penghargaan (*Reward*) kepada Subjek

Mengingat penelitian melibatkan waktu, tenaga, dan pikiran subjek, peneliti dianjurkan untuk memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi. *Reward* yang diberikan tidak hanya berupa ucapan terima kasih atau senyuman, tetapi juga sesuatu yang bermanfaat bagi subjek. Bentuk penghargaan dapat disesuaikan dengan usia dan kebutuhan subjek, misalnya alat tulis, makanan ringan, atau barang lain yang relevan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara stres kerja dan kinerja pada pegawai BRIDA Provinsi Jambi. Adapun pada penelitian ini peneliti mengambil seluruh subjek yaitu pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi. Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi yang merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang di bidang penelitian, pengembangan, pengkajian, penerapan, serta inovasi dan inovasi yang terintegrasi. BRIDA memiliki peran penting dalam menyediakan data dan rekomendasi berbasis riset untuk mendukung perencanaan pembangunan daerah yang tepat sasaran.

Tempat yang digunakan untuk melaksanakan penelitian ini adalah Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi (BRIDA) yang berdomisili di provinsi Jambi yang spesifik letaknya berada di Jl. RM. Nur Atmadibrata No.1, Telanaipura, Kota Jambi, Jambi 36122. Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki jarak yang dekat dari lokasi peneliti.

Pegawai di instansi ini berasal dari dua kategori, yaitu PNS dan PTT atau honorer, yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang bervariasi. Tanggung jawab mereka tidak terbatas pada pelaksanaan tugas utama semata, namun juga mencakup kontribusi lebih luas.

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional guna mengukur sejauh mana hubungan antar variabel yang diteliti. Pengambilan sampel dilakukan dengan menerapkan teknik *purposive sampling*, yang melibatkan seluruh populasi penelitian, yaitu sebanyak 48 pegawai dari Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi.

4.2 Alat Ukur Final

4.2.1 Skala Stres Kerja

Skala penelitian ini diadaptasi dari penelitian Budiono (2022). Skala penelitian ini terdiri dari tiga aspek yaitu, fisiologis, psikologis, dan perilaku, yang terdiri dari 25 aitem, dengan hasil reabilitas *cronbach's alpha* nilai 0,926.

Berdasarkan hasil pengujian, skala stres kerja dinyatakan reliabel karena memperoleh skor yang melebihi 0,60.

Tabel 4. 1 Blue Print Skala Stres Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Fisiologis	• Gejala fisik yang dialami oleh pekerja	21	32	5
		• Gangguan kesehatan	18	22,34	
2.	Gejala Psikologis	• Kepercayaan diri dalam bekerja	7,14,24	10,20	11
		• Kecemasan diri dalam bekerja	16,26,36	5,15,25	
3.	Gejala Perilaku	• Produktivitas kerja	8,33	3,17,23	9
		• Kecenderungan agresivitas yang meningkat	27	19,29,31	
Jumlah					25

4.2.2 Skala Kinerja

Skala penelitian ini diadaptasi dari penelitian Quraisyi (2022). Skala penelitian ini terdiri dari tiga aspek yaitu, kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, yang terdiri dari 29 aitem, dengan hasil reabilitas *cronbach's alpha* nilai 0,849. Berdasarkan hasil pengujian, skala kinerja dinyatakan reliabel karena memperoleh skor yang melebihi 0,60.

Tabel 4. 2 Blue Print Skala Kinerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kualitas	• Keterampilan dan kemampuan pegawai	1,2		2
		• Kesempurnaan menyelesaikan tugas	3,4,5	6	4
2.	Kuantitas	• Penetapan target kerja	7	8,9	3
3.	Ketepatan waktu	• Tepat waktu menyelesaikan tugas	10	11,12	3

4.	Kehadiran	• Disiplin kehadiran	13	14,15,16,17	5
	Kemampuan	• Bekerja sama dengan atasan	18,19,20		3
5.	bekerja sama	• Bekerja sama dengan rekan kerja	21,22,23,24,25,26	27,28,29	9
Jumlah					29

4.3 Prosedur Penelitian

Pelaksanaan Penelitian berlangsung di Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi pada bulan juni 2025. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* melalui *google form*. Yang dibagikan ke *group whatsapp* pegawai. Peneliti meminta bantuan salah satu pegawai yang berada di kantor untuk membantu menyebarluaskan kuesioner kepada pegawai lainnya.

4.4 Deskripsi Responden Penelitian

4.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi terbagi ke dalam dua kategori, yaitu laki – laki dan perempuan, Rincian mengenai distribusi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	19	39,6%
Perempuan	29	60.4%
Total	48	100 %

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pegawai berjenis kelamin perempuan, diikuti oleh responden berjenis kelamin laki – laki.

4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden selanjutnya dalam penelitian ini ditinjau berdasarkan rentang usia, yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
25 – 30	3	6,3 %
31 - 40	14	27,2 %
41 – 50	18	39,8 %
51 - 57	13	27,2 %
Total	48	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari total 48 responden yang diteliti terdapat umur 25 – 30 Tahun dengan 3 responden, 31 - 40 tahun 14 responden, 41 – 50 tahun 18 responden dan 51 – 57 13 responden.

4.4.3. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik responden berikutnya dalam penelitian ini dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, yang dikategorikan ke dalam tiga kelompok, yaitu SMA,S1, dan S2. Rincian klasifikasi tingkat pendidikan responden disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 5 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	4	8,3 %
S1	29	60,4 %
S2	15	31,3 %
Total	48 Orang	100 %

Berdasarkan tabel diatas sebanyak 29 responden dari total partisipan memiliki tingkat pendidikan terakhir S1, sementara itu, 15 responden memiliki tingkat pendidikan terakhir S2 dan 4 responden lainnya tingkat pendidikan terakhir nya SMA.

4.4.4 Karakteristik Status Pernikahan Responden

Karakteristik responden berikutnya dalam penelitian ini dapat dilihat dari status pernikahan diantaranya, menikah dan belum menikah. Rincian klasifikasi Status pernikahan responden disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 6 Karakteristik Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
Menikah	45	93, 8 %
Belum Menikah	3	6,3 %
Total	48 Orang	100 %

Berdasarkan tabel diatas sebanyak 45 orang dengan status pernikahan

‘menikah’ dan status pernikahan ‘belum menikah’ sebanyak 3 orang.

4.4.5 Karakteristik Status Jabatan Responden

Pada penelitian ini, Karakteristik selanjutnya Status Jabatan Responden, dengan dua jenis karakteristik responden di pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi, yaitu Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap. Rincian status kepegawaian responden disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 7 Karakteristik Status Jabatan Responden

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
Pegawai Negeri Sipil (PNS)	40	83,3 %
Pegawai Tidak Tetap (PTT)	8	16,7 %
Total	48 Orang	100 %

Berdasarkan tabel diatas mayoritas responden merupakan Pegawai Negeri Sipil dengan jumlah sebanyak 40 orang, Sementara itu, sebanyak 8 responden lainnya berstatus sebagai pegawai tidak tetap.

4.4.6 Karakteristik Lama Bekerja Responden

Karakteristik yang dianalisis berkaitan dengan lama masa kerja responden di Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi. Kategori lama bekerja dibagi menjadi tiga kelompok yaitu, 1 – 3 tahun, 4 – 6 tahun dan > 6 tahun. Rincian lama bekerja responden disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 8 Karakteristik Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 – 3 Tahun	3	6,3 %
4 – 6 Tahun	4	8,3 %
>6 Tahun	41	85,4 %
Total	48 Orang	100 %

Berdasarkan tabel diatas mayoritas merupakan pegawai dengan lama bekerja >6 tahun yaitu sebanyak 41 orang, selanjutnya, sebanyak 4 pegawai dengan lama bekerja 4 – 6 tahun, 3 responden lainnya telah bekerja selama 1 hingga 3 tahun.

4.5 Hasil Deskriptif Data

Deskripsi data diperlukan dalam penelitian untuk menggambarkan kondisi responden secara jelas, sehingga setiap variabel dapat memberikan informasi yang relevan sesuai dengan tujuan penelitian.

4.5.1 Hasil Deskriptif Data Variabel Stres Kerja

Stres kerja merupakan variabel bebas pada penelitian ini. Hasil deskripsi data skala stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 9 Hasil Deskriptif Data Variabel Stres Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	48	25	69	43,75	10.205
Valid N (listwise)	48				

Sumber : Output SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas, data penelitian pada variabel stres kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 25, dan nilai maximum mencapai 69. Rata – rata skor atau mean dari data ini berada pada angka 43,75 dengan standar deviation 10.205. Data tersebut kemudian akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori untuk mengelompokkan individu sesuai tingkatnya berdasarkan kontinum atribut yang diukur. Penjabaran mengenai kategorisasi hasil deskriptif data disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 10 Kategori Data Variabel Stres Kerja

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 28,44$	1	2,1 %
Rendah	$28,44 \leq X < 38,65$	13	27,1 %
Sedang	$38,65 \leq X \leq 48,85$	18	37,5 %
Tinggi	$48,85 < X \leq 59,06$	11	22,9 %
Sangat Tinggi	$X > 59,06$	5	10,4 %

Sumber : Output SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan skor stres kerja, yaitu 18 orang atau 37,5% dari total populasi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada tingkat stres kerja sedang. Artinya, pegawai memang merasakan tekanan dalam bekerja, namun tekanan tersebut masih berada dalam batas yang dapat dikelola. Kondisi ini menandakan bahwa stres kerja belum sepenuhnya mengganggu kinerja pegawai, tetapi tetap berpotensi menurunkan produktivitas apabila tidak ditangani dengan baik.

A. Deskripsi Data Fisiologis

Berikut hasil analisis deskripsi Fisiologis pada variabel Stres kerja.

Tabel 4. 11 Hasil Deskripsi Data Fisiologis

Fisiologis	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
48	10	5	15	8,69	2.407

Sumber : Output SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas, data menunjukkan nilai range sebesar 10 , nilai minimum sebesar 5, dan nilai maximum mencapai 15. Rata – rata skor atau mean dari data ini berada pada angka 8,69 dengan standar deviation 2.407. Data tersebut kemudian akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori untuk mengelompokkan individu sesuai tingkatnya berdasarkan kontinum atribut yang diukur. Penjabaran mengenai kategorisasi hasil deskriptif data disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 12 Kategorisasi Data Fisiologis

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 5,08$	6	12,5 %
Rendah	$5,08 \leq X < 7,49$	9	18,8 %
Sedang	$7,49 \leq X \leq 9,89$	16	33,3 %
Tinggi	$9,89 < X \leq 12,30$	15	31,3 %
Sangat Tinggi	$X > 12,30$	2	4,2 %

Sumber : Output SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa jumlah responden terbanyak berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 16 orang (33,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada tingkat sedang dalam variabel yang diukur. Sementara itu, jumlah responden paling sedikit terdapat pada kategori sangat tinggi, yaitu hanya 2 orang (4,2%). Hal ini menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil pegawai yang mampu mencapai capaian kerja terbaik secara konsisten.

B. Deskripsi Data Psikologis

Tabel 4. 13 Hasil Deskripsi Data Psikologis

Psikologis	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
48	21	11	32	19,06	5.113

Sumber : Output SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas, data penelitian menunjukkan nilai range

sebesar 21 , nilai minimum sebesar 11, dan nilai maximum mencapai 32. Rata – rata skor atau mean dari data ini berada pada angka 19,06 dengan standar deviation 5.113. Data tersebut kemudian akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori untuk mengelompokkan individu sesuai tingkatnya berdasarkan kontinum atribut yang diukur. Penjabaran mengenai kategorisasi hasil deskriptif data disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 14 Kategorisasi Data Fisiologis

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 11,39$	3	6,3 %
Rendah	$11,39 \leq X < 16,50$	13	27,1 %
Sedang	$16,50 \leq X \leq 21,62$	16	33,3 %
Tinggi	$21,62 < X \leq 26,73$	11	22,9 %
Sangat Tinggi	$X > 26,73$	5	10,4 %

Sumber : Output SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas, jumlah responden terbanyak berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 16 orang (33,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada tingkat sedang dalam variabel yang diukur. Artinya, sebagian besar pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan cukup baik, namun belum sepenuhnya mencapai tingkat yang optimal. Sementara itu, jumlah responden paling sedikit terdapat pada kategori sangat rendah, yaitu hanya 3 orang (6,3%). Hal ini menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil pegawai yang berada pada tingkat paling rendah dalam variabel yang diukur.

C. Deskripsi Data Perilaku

Tabel 4. 15 Hasil Deskripsi Data Perilaku

Perilaku	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
48	17	9	26	16,00	3.626

Sumber : Output SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas, data penelitian menunjukkan nilai range sebesar 17, nilai minimum sebesar 9, dan nilai maximum mencapai 26. Rata – rata skor atau mean dari data ini berada pada angka 16,00 dengan standar deviation 3.626. Data tersebut kemudian akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori untuk mengelompokkan individu sesuai tingkatnya berdasarkan kontinum atribut yang diukur. Penjabaran mengenai kategorisasi

hasil deskriptif data disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 16 Kategorisasi Data Perilaku

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 10,56$	2	4,2 %
Rendah	$10,56 \leq X < 14,19$	15	31,3 %
Sedang	$14,19 \leq X \leq 17,81$	18	37,5 %
Tinggi	$17,81 < X \leq 21,44$	9	18,8 %
Sangat Tinggi	$X > 21,44$	4	8,3 %

Sumber : Output SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas, Populasi terbanyak berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 18 orang (37,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada tingkat sedang dalam variabel yang diukur. Artinya, sebagian besar pegawai menunjukkan kondisi yang cukup stabil dan berada pada titik tengah, tidak terlalu rendah maupun terlalu tinggi. Sementara populasi terkecil berada pada kategori sangat rendah, yaitu sebanyak 2 orang (4,2%). Hal ini berarti hanya sebagian kecil pegawai yang berada pada tingkat terendah. Walaupun jumlahnya sedikit, kelompok ini tetap perlu mendapat perhatian karena bisa saja menghadapi kendala signifikan yang dapat memengaruhi kinerjanya secara keseluruhan.

4.5.2 Hasil Deskriptif Data Variabel Kinerja

Stres kerja merupakan variabel bebas pada penelitian ini. Hasil deskripsi data skala stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 17 Hasil Deskriptif Data Variabel Kinerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	48	69	114	93,06	11.313
Valid N (listwise)	48				

Sumber : Output SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas, data penelitian pada variabel kinerja menunjukkan nilai minimum sebesar 69, dan nilai maximum mencapai 114. Rata – rata skor atau mean dari data ini berada pada angka 93,06 dengan standar deviation 11.313. Data tersebut kemudian akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori untuk mengelompokkan individu sesuai tingkatnya berdasarkan kontinum atribut yang diukur. Penjabaran mengenai kategorisasi

hasil deskriptif data disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 18 Kategori Data Variabel Kinerja

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 76,09$	4	8,3 %
Rendah	$76,09 \leq X < 87,40$	12	25,0 %
Sedang	$87,40 \leq X \leq 98,72$	16	33,3 %
Tinggi	$98,72 < X \leq 110,03$	12	25,0 %
Sangat Tinggi	$X > 110,03$	4	8,3 %

Sumber : Output SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas, Populasi terbanyak terdapat pada kategori sedang, yaitu sebanyak 16 orang (33,3%). Artinya, sebagian besar responden berada pada tingkat menengah dalam variabel yang diukur. Sementara Populasi terkecil terdapat pada kategori sangat rendah dan sangat tinggi, masing-masing hanya 4 orang (8,3%). Hal ini menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil responden yang berada pada tingkat ekstrem, baik pada sisi yang paling rendah maupun paling tinggi.

A. Deskripsi Data Kualitas

Tabel 4. 19 Hasil Deskripsi Data Kualitas

Kualitas	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
48	8	16	24	20,08	2.377

Sumber : Output SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas, data penelitian menunjukkan nilai range sebesar 8, nilai minimum sebesar 16, dan nilai maximum mencapai 24. Rata – rata skor atau mean dari data ini berada pada angka 20,08 dengan standar deviation 2.377. Data tersebut kemudian akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori untuk mengelompokkan individu sesuai tingkatnya berdasarkan kontinum atribut yang diukur. Penjabaran mengenai kategorisasi hasil deskriptif data disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 20 Kategorisasi Data Kualitas

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 16,51$	3	6,3 %
Rendah	$16,51 \leq X < 18,89$	11	22,9 %
Sedang	$18,89 \leq X \leq 21,27$	19	39,6 %
Tinggi	$21,27 < X \leq 23,65$	9	18,8 %
Sangat Tinggi	$X > 23,65$	6	12,5 %

Sumber : Output SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas, Populasi terbanyak berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 19 responden (39,6%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki nilai yang berada pada tingkat menengah. Sementara, Populasi terkecil terdapat pada kategori sangat rendah, yaitu hanya 3 responden (6,3%). Hal ini berarti hanya sebagian kecil responden yang berada pada tingkat paling rendah, sehingga kelompok ini perlu mendapatkan perhatian karena berada pada posisi yang kurang menguntungkan dibandingkan kelompok lainnya.

B. Deskripsi Data Kuantitas

Tabel 4. 21 Hasil Deskripsi Data Kuantitas

Kuantitas	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
48	7	5	12	9,19	1.607

Sumber : Output SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas, data penelitian menunjukkan nilai range sebesar 7, nilai minimum sebesar 5, dan nilai maximum mencapai 12. Rata – rata skor atau mean dari data ini berada pada angka 9,19 dengan standar deviation 1.607. Data tersebut kemudian akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori untuk mengelompokkan individu sesuai tingkatnya berdasarkan kontinum atribut yang diukur. Penjabaran mengenai kategorisasi hasil deskriptif data disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 22 Kategorisasi Data Kuantitas

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 6,78$	3	6,3 %
Rendah	$6,78 \leq X < 8,39$	10	20,8 %
Sedang	$8,39 \leq X \leq 9,99$	15	31,3 %
Tinggi	$9,99 < X \leq 11,60$	16	33,3 %
Sangat Tinggi	$X > 11,60$	4	8,3 %

Sumber : Output SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas, Populasi terbanyak berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 16 responden (33,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki skor pada tingkat yang relatif tinggi. Sementara, Populasi terkecil terdapat pada kategori sangat rendah, yakni hanya 3 responden (6,3%). Temuan ini menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil

responden yang berada pada tingkat paling rendah.

C. Deskripsi Data Ketepatan Waktu

Tabel 4. 23 Hasil Deskripsi Data Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
48	6	6	12	9,04	1.458

Sumber : Output SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas, data penelitian menunjukkan nilai range sebesar 6, nilai minimum sebesar 6, dan nilai maximum mencapai 12. Rata – rata skor atau mean dari data ini berada pada angka 9,04 dengan standar deviation 1.458. Data tersebut kemudian akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori untuk mengelompokkan individu sesuai tingkatnya berdasarkan kontinum atribut yang diukur. Penjabaran mengenai kategorisasi hasil deskriptif data disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 24 Kategorisasi Data Ketepatan Waktu

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 6,85$	2	4,2 %
Rendah	$6,85 \leq X < 8,31$	16	33,3 %
Sedang	$8,31 \leq X \leq 9,77$	17	35,4 %
Tinggi	$9,77 < X \leq 11,23$	9	18,8 %
Sangat Tinggi	$X > 11,23$	4	8,3 %

Sumber : Output SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas, Populasi terbanyak berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 17 responden (35,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat menengah. Sementara, Populasi terkecil terdapat pada kategori sangat rendah, yakni hanya 2 responden (4,2%). Temuan ini menunjukkan bahwa hanya sedikit sekali responden yang berada pada tingkat terendah.

D. Deskripsi Data Kehadiran

Tabel 4. 25 Hasil Deskripsi Data Kehadiran

Kehadiran	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
48	14	6	20	15,31	3.012

Sumber : Output SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas, data penelitian menunjukkan nilai range

sebesar 14, nilai minimum sebesar 6, dan nilai maximum mencapai 20. Rata – rata skor atau mean dari data ini berada pada angka 15,31 dengan standar deviation 3.012. Data tersebut kemudian akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori untuk mengelompokkan individu sesuai tingkatnya berdasarkan kontinum atribut yang diukur. Penjabaran mengenai kategorisasi hasil deskriptif data disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 26 Kategorisasi Data Kehadiran

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 14,95$	18	37,5 %
Rendah	$14,95 \leq X < 17,57$	19	39,6 %
Sedang	$17,57 \leq X \leq 20,19$	11	22,9 %
Tinggi	$20,19 < X \leq 22,81$	0	0 %
Sangat Tinggi	$X > 22,81$	0	0 %

Sumber : Output SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas, populasi terbanyak terdapat pada kategori rendah, yaitu sebanyak 19 responden (39,6%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat rendah. Dengan demikian, mayoritas responden cenderung memiliki skor yang relatif lebih rendah dibandingkan kategori lainnya. Sementara, populasi terkecil ada pada kategori tinggi dan sangat tinggi, yang masing-masing tidak memiliki responden (0%). Temuan ini menandakan bahwa tidak ada responden yang mencapai skor tinggi maupun sangat tinggi.

E. Deskripsi Data Kemampuan Bekerja Sama

Tabel 4. 27 Hasil Deskripsi Data Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan Bekerja Sama	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
48	21	27	48	39,44	5.198

Sumber : Output SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas, data penelitian menunjukkan nilai range sebesar 21, nilai minimum sebesar 27, dan nilai maximum mencapai 48. Rata – rata skor atau mean dari data ini berada pada angka 39,44 dengan standar deviation 5.198. Data tersebut kemudian akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori untuk mengelompokkan individu sesuai tingkatnya

berdasarkan kontinum atribut yang diukur. Penjabaran mengenai kategorisasi hasil deskriptif data disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 28 Kategorisasi Data Kemampuan Bekerja Sama

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 31,64$	2	4,2 %
Rendah	$31,64 \leq X < 36,84$	17	35,4 %
Sedang	$36,84 \leq X < 42,04$	15	31,3 %
Tinggi	$42,04 < X \leq 47,24$	12	25,0 %
Sangat Tinggi	$X > 47,24$	2	4,2 %

Sumber : Output SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas, populasi terbanyak berada pada kategori rendah, yaitu sebanyak 17 responden (35,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memiliki skor pada tingkat rendah, sehingga kondisi yang diukur belum tergolong tinggi. Sementara, Populasi terkecil terdapat pada kategori sangat rendah dan sangat tinggi, masing-masing hanya 2 responden (4,2%). Temuan ini menandakan bahwa hanya sedikit responden yang berada pada ekstrem paling bawah maupun paling atas dari skala pengukuran.

4.6 Hasil Uji Asumsi

Penelitian ini menggunakan uji asumsi dengan menerapkan teknik *Pearson's Product Moment*, yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, serta uji korelasi untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti. Pengujian ini dilakukan guna memperoleh gambaran mengenai distribusi data apakah telah memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data telah terdistribusi secara normal serta untuk melihat apakah terdapat hubungan yang bersifat linear antar variabel.

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memiliki distribusi yang normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan menggunakan metode *Shapiro - Wilk*. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi yang diperoleh melebihi angka 0,05. Hasil uji normalitas penelitian ini akan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 29 Hasil Uji Normalitas Data

		Nilai Signifikansi (p)	Keterangan
48	Stres Kerja	0,230	Normal
	Kinerja	0,221	Normal

Sumber : Output SPSS 29

Pada tabel menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan metode *Shapiro - Wilk*. Pada stres kerja menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,230 yang mengindikasikan data berdistribusi normal, dan Kinerja menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,221 yang mengindikasikan data berdistribusi normal. Berdasarkan temuan tersebut, data dari 48 responden telah memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya dalam penelitian ini.

4.6.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel bersifat linear. Pengujian ini merupakan syarat sebelum dilakukan analisis korelasi sebagai langkah lanjutan dalam penelitian. Hasil uji linearitas penelitian ini akan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 30 Hasil Uji Linearitas

Stres Kerja - Kinerja	Deviation From Linearity	Keterangan
48	0,057	Linear

Sumber : Output SPSS 29

Pada tabel menunjukkan bahwa hasil uji linearitas menghasilkan nilai *deviation from linearity* sebesar 0,057. Nilai signifikansi yang melebihi 0,05 mengindikasikan bahwa variabel stres kerja dan kinerja terdapat hubungan yang bersifat linear.

4.6.3 Uji Hipotesis

Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan, variabel stres kerja dan kinerja dinyatakan memenuhi syarat normalitas dan linearitas. Oleh karena itu, analisis dilanjutkan pada tahap uji hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara stres kerja dan kinerja pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi, Pengujian hipotesis ini dilakukan melalui analisis korelasi yang bertujuan untuk melihat arah hubungan kedua variabel,

apakah bersifat positif atau negatif. Hasil uji hipotesis penelitian ini akan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 31 Hasil Uji Korelasi

Stres Kerja - Kinerja	Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan
48	-0,742	0,001	Berkorelasi Kuat Negatif

Sumber : Output SPSS 29

Pada tabel menunjukkan bahwa hasil uji korelasi antara variabel stres kerja dan kinerja menghasilkan nilai *Pearson Correlation* sebesar -0,742 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa stres kerja dan kinerja Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kinerja. Arah hubungan yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan, maka kinerja cenderung semakin rendah.

4.8 Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi dengan responden sebanyak 48 Orang. Instrumen yang digunakan dalam studi ini terdiri dari alat ukur stres kerja dengan total 25 aitem, serta alat ukur kinerja yang memuat 29 aitem. Metode pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* sehingga seluruh populasi langsung dijadikan sampel tanpa memperhatikan karakteristik khusus.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara stres kerja dan kinerja pada pegawai di Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi. Analisis deskriptif diterapkan pada masing – masing variabel, baik stres kerja maupun kinerja, mencakup hasil keseluruhan dan per aspek pada variabel stres kerja.

Peneliti melakukan uji normalitas kepada kedua variabel menggunakan analisis *Shapiro-Wilk* dan diperoleh nilai signifikansinya pada stres kerja menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,230 yang mengindikasikan data berdistribusi normal, dan Kinerja menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,221 yang mengindikasikan data berdistribusi normal. Selanjutnya peneliti melakukan uji linearitas kepada kedua variabel dan diperoleh linearitasnya sebesar 0,057. Hasil tersebut

membuktikan bahwa penelitian ini memiliki hubungan yang linear dikarenakan nilai yang didapatkan $> 0,05$. Hasil uji korelasi yang menggunakan *Spearman Correlation* diperoleh hasil bahwa antara stres kerja dengan kinerja menunjukkan ada hubungan negatif yang cukup signifikan antara kedua variabel dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar $-0,742$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001$. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima sehingga semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai. Korelasi negatif ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai, maka kinerja yang ditampilkan cenderung semakin menurun. Dengan kata lain, kedua variabel bergerak berlawanan arah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Irawan (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja dan kinerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja.

Temuan ini juga diperkuat oleh hasil wawancara yang menunjukkan bahwa pegawai BRIDA sering merasa cemas, Lelah, hingga menurunnya motivasi Ketika menghadapi beban kerja tinggi. Sebagian besar pegawai menyampaikan bahwa stres kerja membuat mereka kurang fokus, kehilangan semangat bekerja, bahkan cenderung menunda tugas. Hal ini sejalan dengan Robbins (2006) yang menyatakan bahwa stress kerja berdampak pada aspek fisiologis, psikologis dan perilaku individu yang secara langsung memengaruhi produktivitas kerja.

Stres yang tidak tertangani dengan baik berkontribusi pada rendahnya kualitas dan kuantitas kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta rendahnya efektivitas kerja sama tim. Beberapa pegawai juga mengaku berusaha menyalurkan tekanan kerja dengan mengobrol, istirahat, atau menghindari pekerjaan terlebih dahulu. Hal ini menunjukkan bahwa stres dapat menghambat aspek-aspek kinerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006), yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian Budiasa (2021) yang menjelaskan bahwa stres kerja dapat menimbulkan kelelahan emosional yang berdampak pada rendahnya performa kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya selaras dengan teori yang ada, tetapi juga memperkuat hasil studi sebelumnya, terutama dalam konteks instansi pemerintahan yang memiliki dinamika kerja yang kompleks

dan tekanan tinggi seperti BRIDA Provinsi Jambi.

Selain itu, analisis deskriptif terhadap variabel kinerja menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai BRIDA berada dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, meskipun belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan indikator dari Mathis dan Jackson (2006), aspek kinerja seperti kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu masih dapat ditingkatkan, terutama ketika pegawai berada dalam kondisi tekanan kerja tinggi.

Hasil wawancara juga mengungkapkan bahwa beberapa pegawai mengaku tetap berusaha menyelesaikan tugas sesuai target, namun merasa kewalahan saat beban kerja meningkat. Pegawai cenderung menurunkan standar perfeksionisme demi mengejar deadline. Hal ini mencerminkan adanya pergeseran fokus dari kualitas ke kecepatan penyelesaian kerja ketika stres meningkat.

Dengan demikian, tingkat kinerja yang berada pada kategori sedang ini memperkuat temuan bahwa stres kerja memiliki kontribusi terhadap fluktuasi performa pegawai. Semakin tinggi tekanan dan ketegangan yang dirasakan, semakin sulit bagi pegawai untuk mempertahankan konsistensi dalam aspek kinerja seperti disiplin waktu, kolaborasi, dan kualitas hasil kerja.

Berdasarkan seluruh hasil analisis dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif signifikan terhadap kinerja pegawai di BRIDA Provinsi Jambi. Hal ini menjadi perhatian penting bagi organisasi untuk menciptakan kebijakan pengelolaan stres kerja yang lebih adaptif dan humanis, agar performa kerja pegawai dapat tetap terjaga, meskipun dalam kondisi tekanan yang tinggi.

4.9 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini masih terdapat beberapa kekeliruan yang terjadi selama pelaksanaannya. Meskipun demikian, peneliti merasa puas dengan hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian ini. Penelitian ini mampu menunjukkan keterkaitan antara variabel yang diteliti secara jelas. Proses pengumpulan data yang relatif singkat menjadi salah satu keunggulan tersendiri dalam pelaksanaan penelitian ini. Dukungan dari instansi terkait, yakni

BRIDA, juga memberikan kontribusi positif karena bersikap kooperatif dan mempermudah akses data. Temuan dalam penelitian ini juga menunjukkan konsistensi dengan sejumlah penelitian sebelumnya.

Terlepas dari kelebihan, Peneliti juga menyadari terdapat beberapa keterbatasan atau kekurangan pada penelitian ini, lingkup penelitian yang difokuskan kepada satu instansi bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih mendalam, meskipun hal ini tentu membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas cakupan, penelitian ini juga menggunakan pendekatan yang bertujuan melihat variabel lainnya. Dengan demikian, keterbatasan yang ada bukan merupakan hambatan, melainkan ruang pengembangan untuk penelitian yang lebih komprehensif di masa mendatang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik terkait hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai di BRIDA Provinsi Jambi sebagai berikut:

1. Stres kerja pada pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi berada dalam kategori sedang hingga tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mengalami tekanan kerja yang cukup signifikan, baik dari segi beban tugas, tuntutan waktu, maupun kondisi lingkungan kerja. Faktor ini berkontribusi terhadap munculnya stres kerja yang memerlukan perhatian dari pihak organisasi.
2. Kinerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi berada dalam kategori sedang. Yang dimana pegawai mampu menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama, terutama dalam situasi dengan tekanan kerja yang tinggi.
3. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja pegawai di Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,742 dengan signifikansi $<0,001$. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai, maka semakin rendah tingkat kinerja yang ditampilkan. Korelasi negatif yang kuat ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor yang memengaruhi performa kerja pegawai.

5.2 Saran

Saran dari penelitian, hasil analisis data serta kesimpulan yang telah diperoleh, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang ditujukan kepada pihak terkait :

1. Bagi Instansi

Penting untuk memberikan perhatian khusus terhadap beban kerja dan tekanan psikologis yang dirasakan pegawai. Meskipun stres kerja tidak

dapat dihindari sepenuhnya, pihak instansi dapat mengambil langkah nyata seperti menyusun pembagian tugas yang lebih proporsional, menerapkan sistem kerja yang lebih fleksibel, serta menyediakan layanan konseling bagi pegawai yang membutuhkan. Selain itu, pelatihan manajemen stres dan pengelolaan waktu juga dapat diadakan secara rutin agar pegawai lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan. Penyelenggaraan kegiatan kebersamaan atau team building antar bidang juga dapat menjadi sarana yang efektif untuk mempererat hubungan kerja sekaligus menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis.

2. Bagi Responden

Diharapkan mampu mengenali tanda-tanda stres sejak dini serta mengembangkan cara adaptif untuk mengelolanya. Upaya yang dapat dilakukan antara lain menjaga keseimbangan antara waktu kerja dan istirahat, memanfaatkan teknik relaksasi sederhana seperti olahraga ringan atau meditasi, serta membangun komunikasi yang sehat dengan rekan kerja maupun atasan. Selain itu, pegawai juga disarankan untuk menggunakan waktu luang secara positif dengan melakukan aktivitas yang menyenangkan, sehingga kondisi fisik dan psikologis tetap terjaga.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

penelitian ini dapat dikembangkan dengan melibatkan instansi pemerintahan lainnya sebagai objek perbandingan sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih luas dan representatif. Selain itu, pendekatan campuran atau mixed methods dapat digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, untuk melihat faktor-faktor yang berpotensi memoderasi maupun memediasi hubungan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, M., Yuliana, L., & Zainul, L. M. (2024). Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja pada Pelayanan CV Glori Cipta Kuliner Nusantara: The Relationship Between Job Stress and Employee Performance in CV Glori Cipta Kuliner Nusantara. *Jurnal Surya Medika (JSM)*, 10(1), 192–198. <https://doi.org/10.33084/jsm.v10i1.6875>
- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 39–54.
- Amalia, A., & Novie, M. (2023). Hubungan antara keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. *Nusantara Entrepreneurship and Management Review*, 1(1), 11–23. <https://doi.org/10.55732/nemr.v1i1.1042>
- Annisa, R. N., Anwar, A., Kurniawan, A. W., Haeruddin, M. I. M., & Dipoadmodjo, T. S. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Updk Pltd Gunung Malang Balikpapan. *MOTIVASI: Jurnal manajemen dan Bisnis*, 9(2), 108–116. <https://doi.org/10.32502/mti.v9i2.8439>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (2nd ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi (Ed ke-2.)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi. (2024). Rancangan Awal Rencana Strategis Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi Tahun 2025–2029. Pemerintah Provinsi Jambi.
- Budiono, A. Y. (2022). *Hubungan beban kerja dan persepsi lingkungan kerja dengan stres kerja pada pekerja wisata di bukit panguk yogyakarta skripsi*. Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia (Cetakan I)*.

Purwokerto: CV. Pena Persada.

Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 375–382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060119.40>

Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906. <https://doi.org/10.47492/jip.v1i9.348>

Gallup. (2022). *State of The Global Workplace*. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>

Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35–44.

Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Harter, J. (2023). *Keterlibatan Karyawan AS Perlu Ditingkatkan pada Tahun 2023*. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/468233/employee-engagement-needs-rebound-2023.aspx>

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hatch, & Farhady. (1981). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.

Irawan, R. (2021). *Hubungan beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan BPJS di RSUD Ulin Banjarmasin tahun 2021*. Universitas Islam Kalimantan MAB.

Islami, A., Natsir, U. D., Sahabuddin, R., Kurniawan, A. W., & others. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 2(1), 85–94. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i1.866>

Luthans, F. (2006). *Perlaku organisasi. Edisi 10*. Yogyakarta: Andi Offset.

Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen*, 6(2), 127–136. <https://doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307>

Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop*

- Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27.
<https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marihot. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Meliawati, M. (2021). Determinasi Stres Kerja Dokter Gigi: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dukungan Sosial. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 216–224. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2>
- Messick, S. (1989). Meaning and values in test validation: The science and ethics of assessment. *Educational researcher*, 18(2), 5–11.
<https://doi.org/10.3102/0013189X018002005>
- Oktaviana, R., & Ilham, M. C. (2024). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Anggota Ditlantas Polda Sumatera Selatan. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(3), 1477–1482.
- Pabundu, T. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Komitmen Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2.1222>
- Parenden, A., & ST. Hatidja. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara. *Journal Of Administrative And Social Science*, 3(1), 101–122.
<https://doi.org/10.55606/jass.v3i1.104>
- Periantalo, J. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Asyik Mudah & Bermanfaat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Periantalo, J. (2017). *Statistika dasar untuk psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Periantalo, J., Fadzlul, F., & Saputra, N. E. (2014). Konstruksi skala sikap terhadap pelajaran Matematika dan Sains. *Edu-Sains: Jurnal Pendidikan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam*, 3(2), 36–45.
<https://doi.org/10.22437/jmpmipa.v3i2.1894>
- Pemerintah Provinsi Jambi. (2024). Peraturan Gubernur Provinsi Jambi Nomor 40 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta

Tata Kerja Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi. Jambi: Pemerintah Provinsi Jambi.

Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh teknologi informasi, sistem informasi berbasis web dan knowledge management terhadap kinerja karyawan (literature review executive support sistem (ess) for business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>

Quraissy, J. (2022). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan di PT Delta Windu Purnama*. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)

Rowa, H. (2021). Organisasi Pemerintahan dalam Teori dan Praktik.

Robbins, S. P., & Judge, T. (2015). *Organizational behavior*. Robbins, San Diego State University, Timothy A. Judge, University of Notre Dame.

Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan*. Jakarta: Erlangga.

Robbins, S., & Coulter, M. (2007). *Manajemen. Edisi Kedelapan*. Jakarta: PT Indeks.

Robert, M. L., & Jackson, J. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri cabang Sukabumi: Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.

Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19–27. <https://doi.org/10.35797/jab.v6.i004.19-27>

Setiabudi, A., & Nurjanah, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

- Pada Karyawan di PT Bank Central Asia TBK Kantor Cabang Utama Depok. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(19), 1–10. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7162423>
- Setiyana, V. Y. (2013). Forgiveness dan stres kerja terhadap perawat. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 1(2), 376–396. <https://doi.org/10.22219/jipt.v1i2.1589>
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, H., Eddy, P., Santoso, P. H., Yani, F., & Putra, R. (2023). Exploring Employee Performance Through Qualitative Methods: Insights and Implications. *International Conference on Business Management and Accounting*, 2(1), 312–316.
- Song, L., Wang, Y., Li, Z., Yang, Y., and Li, H. (2020). Mental health and work attitudes among people resuming work during the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study in China. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 17, 5059. doi: 10.3390/ijerph17145059
- Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244.
- UU RI. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 12, Tentang Aparatur Sipil Negara* (Patent No. 5).
- UU RI. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara* (Patent No. 20).
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, Y. D., Sundjoto, S., & Rahayu, S. (2025). Pengaruh Digitalisasi Pelayanan Publik, Budaya Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Grati Kabupaten Pasuruan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 5(1), 45-58.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Wijono, S. (2006). Pengaruh kepribadian type A dan peran terhadap stres kerja manajer madya. *Jurnal INSAN*, 8(3), 188–197.
- Wulandari, N. Y. C., Husadha, C., & Yoganingsih, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota. *Jurnal Economina*, 2(11), 3302–3314. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.973>
- Wulansari, E. G. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1–17. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5002>
- Yani, N. (2012). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(1), 1–12.
- Yuliani, I., Firdaus, M. A., Rinda, R. T., & Avessina, M. J. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawais. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 407–415. <https://doi.org/10.32832/manager.v4i4.6032>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Informed Consent Wawancara

LEMBAR INFORMED CONSENT

(PERSETUJUAN PARTISIPAN PENELITIAN)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :
 Usia : 50 Tahun
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Jabatan : Fungsional Umum

Menyatakan bersedia menjadi partisipan dengan sukarela dan tanpa paksaan menjadi partisipan penelitian yang berjudul “ Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja pada Pegawai di Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi”. Dengan ketentuan apabila terdapat hal yang tidak berkenan pada saya, maka saya berhak mengajukan pengunduran diri dari kegiatan penelitian ini.

Jambi, 13 Maret 2025

Peneliti

Partisipan



Nabila Auralia Pardilah



.....

LEMBAR INFORMED CONSENT**(PERSETUJUAN PARTISIPAN PENELITIAN)**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :
Usia : 41 Tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Jabatan : Fungsional Umum

Menyatakan bersedia menjadi partisipan dengan sukarela dan tanpa paksaan menjadi partisipan penelitian yang berjudul “ Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja pada Pegawai di Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi”. Dengan ketentuan apabila terdapat hal yang tidak berkenan pada saya, maka saya berhak mengajukan pengunduran diri dari kegiatan penelitian ini.

Jambi, 13 Maret 2025

Peneliti

Partisipan



Nabila Auralia Pardilah



.....

Lampiran 2 Panduan Wawancara

<i>Opening</i>
- Assalamualaikum Ibu/Bapak, perkenalkan, saya Nabila Auralia Pardilah dari Universitas Jambi, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Prodi Psikologi. Sebelumnya, saya ingin menjelaskan terlebih dahulu maksud dan tujuan saya mewawancarai Ibu, yaitu guna melengkapi data skripsi yang berjudul " Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja pada Pegawai di Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi " Apakah Ibu bersedia saya wawancarai? - Boleh perkenalkan diri ibu/bapak terlebih dahulu ?
<i>Body</i>
- Sebelumnya boleh bapak/ibu ceritakan keluhan kesah selama ibu/bapak kerja disini? - Bagaimana ibu dalam mengatasi tekanan dengan pekerjaan yang ibu alami? - Apakah ibu pernah merasakan depresi selama ibu menjalani pekerjaan? - Apa yang membuat ibu tetap bertahan dalam menjalani pekerjaan ibu selama ini? - Selama bapak/ibu menjalankan pekerjaan apakah selalu dengan hati yang tetap senang atau tertekan? - Bagaimana cara bapak/ibu agar tetap konsisten dalam bekerja? - Apa yang bapak/ibu lakukan untuk memastikan pekerjaan selalu selesai dengan tepat waktu? - Apakah bapak/ibu selalu merasa memiliki dukungan yang cukup dari atasan atau rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan? - Seberapa sering bapak/ibu menerima umpan balik terkait hasil kerja dan bagaimana bapak/ibu menanggapi? - Apa yang ibu/bapak harapkan dapat ditingkatkan untuk mendukung kinerja yang lebih optimal dimasa yang akan datang?
<i>Closing</i>
- Mungkin ini pertanyaan saya terakhir dalam sesi wawancara kita hari ini, sebelumnya saya mengucapkan banyak terimakasih karena bapak/ibu telah menyempatkan waktu, - Saya akhiri Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Lampiran 3 Verbatim Wawancara

VERBATIM WAWANCARA DATA AWAL

Inisial : AS
 Usia : 50 Thn
 Alamat : Talang banjar
 Waktu : 14.15 WIB
 Lokasi wawancara : Ruangan Brida

Iter	Assalamualaikum wr wb, perkenalkan terlebih dahulu nama saya Nabila Auralia Pardilah dari jurusan Psikologi Universitas Jambi, tujuan saya disini adalah untuk mewawancarai ibu berguna untuk mencari data terhadap penelitian saya. Sebelumnya apakah ibu bersedia saya wawancarai?
Itee	Iya bersedia
Iter	Baik, ibu sebelum kita berlanjut lagi ke pertanyaan yang akan saya tanyakan ke ibu, sebelumnya apakah ibu bersedia jika pembicaraan ini saya rekam ibu?
Itee	Hmmm emang untuk apa kalo direkam?
Iter	Baik ibu pembicaraan ini saya rekam agar saya dapat menganalisa lebih dalam apa saja yang bisa saya ambil dari pembicaraan ini untuk menjadi data penelitian saya ibu, apakah ibu bersedia jika tidak bersedia tidak papa ibu biar saya catat saja secara langsung ibu?
Itee	Kalo emang diharuskan tidak papa la dek
Iter	Baik ibu, sebelumnya ibu boleh memperkenalkan diri terlebih dahulu ya
Itee	Pekenalkan nama saya A**** saya tinggal di talang banjar banjar umur saya 50 tahun
Iter	Ibu maaf sebelumnya apakah ibu sudah berkeluarga?
Itee	Iya saya sudah berkeluarga
Iter	Baik ibu izin bertanya apakah ibu sudah mempunyai anak?
Itee	Iyaa saya sudah memiliki anak, anak saya seumur la sama kamu yang satunya, terus yang satu lagi umurnya masi 14 tahun, makanya saya mau membantu kamu karena kan anak saya bakalan kek kamu juga nanti mana tau nanti ketika dia seperti kamu bisa dibantu juga dengan orang.
Iter	Maaf ibu anak ibu kebetulan berkuliah dimana ibu?
Itee	Anak saya sama kuliah di Unja juga tapi jurusanannya hukum dek
Iter	Hehehe iya bu mudah-mudahan bisa cepat selesai juga ya bu anaknya
Itee	Hehehe iyaa aminnn
Iter	Baik ibu sebelumnya ibu udah berapa lama dinas di Brida ini?
Itee	Kalo saya disini tergolong masih belum lama ya dari tahun 2017 saya
Iter	Heheeh itu mah udah lama juga ibu adalah berarti sekitaran 9 tahunan ya bu
Itee	Iyaa sekitaran itula, tapi kalo untuk segitu disini baru lo dek banyak yang lebih lama dari saya disini ada yang udah 15 tahun bahkan ada yang dari awal jadi PNS udah ditempatkan disini dek.
Iter	Baik ibu selama ibu berdinis disini apa saja si yang sudah ibu rasakan?
Itee	Kalo yang sudah saya rasakan itu dek banyak sekali sebenarnya campur aduk dari mulai adalah atasan yang baik sampai atasan yang tidak berkompeten pun saya sudah merasakan dek
Iter	Sebentar ibu maksudnya tidak berkompeten itu seperti apaya bu?

Itee	Iya yang emang nggak tau mengenai bagaimana sistem kerja di BRIDA ini, juga beliau tidak perduli terhadap bawahannya banyak sekali dek sebenarnya kalo diceritakan nggak habis satu harian.
Iter	Berarti banyak sekali ya yang sudah ibu rasakan disini
Itee	Iya dek sangat banyak banget makanya saya bilang saya dinas disini ini hanya sebagai memenuhi kewajiban saya saja sebagai Pegawai Negeri Sipil, kalo saya disuruh kerja ya kerja kalo saya libu dan tidak ada pekerjaan yaudah saya ikutin jadi banyak ngikut aja saya disini.
Iter	Baik ibu boleh nggak si ibu ceritakan keluhan kesah ibu selama ibu berdinas disini?
Itee	Ya kalo keluhan kesah si paling ya itu tadi atasan itu seperti tidak mengerti bagaimana keadaan bawahannya ini, kerjaan dikasihnya banyak banget sampe bertumpuk-tumpuk gitu dia minta selalu cepat selesai tapikan tenaga kami tidak cukup untuk mengerjakan yang beliau berikan itu dengan waktu yang singkat karena orang yang dinas disini juga sedikit.
Iter	Emang kalo saya boleh tau berapa banyak orang berdinas disini ibu?
Itee	Kalo disini ya dari semua bidang itu palingan orangnya nggak sampe 50 an dek dikit kalo untuk di OPD ini
Iter	Tapi kalo di dalam bidang ibu ada nggak pekerjaan yang tidak selesai?
Itee	Yaa kadang itu ada aja cuman ya sebisa mungkin kami satu bidang ini mengupayakan untuk menyelesaikan tugas tersebut kan kalo nggak yaa Kaban pasti marah kan
Iter	Baik jadi sebisa mungkin didalam bidang ibu pekerjaan harus tuntas ya bu.
Itee	Iyaa sangat kami upayakan kalo itu dek
Iter	Baik bu, gimana si ibu dalam mengatasi beban kerja yang ibu rasakan?
Itee	Kalo saya ya pekerjaan itu saya anggap bukan beban jadi ya kalo bisa saya selesaikan ya saya selesaikan kalo nggak bisa ya apa boleh buat, walaupun sebenarnya yang namanya pekerjaan tetap harus diselesaikan ya nggak boleh nggak. Jadi tu saya ya nothing tulus aja pokoknya.
Iter	Okee bu, dalam pekerjaan ibu apakah ibu pernah merasakan depresi selama ibu bekerja ?
Itee	yaa kadang sih saya tu ngerasa oke aja ya... tapi kadang tuh kalo saya ngerasa beban kerja saya tuh lagi banyak gitu yaa saya sering pusing sendiri sih kepala saya sakit... nyut nyut an gitu... deh
Iter	Tapi dengan beban kerja ibu yang banyak itu apakah ibu tidak pernah mengeluh sesekali kepada keluarga atau teman seruangan ibu?
Itee	Ya kalo ngeluh namanya manusia ya pasti ngeluh si dek cuman y aitu kalo keluarga paling hanya memberikan support kepada saya, sementara kalo teman seruangan membenatu saya sebisa mungkin aja, tetapi kalo emang kami seruangan sama-sama nggak bisa mengerjakannya yaudah kami lapor atau kami lempar ke bagian yang lain.
Iter	Tapi ibu merasakan support antara teman seruangan ibu dan keluarga ibu?
Itee	Ya kalo itu tentu saya sangat merasakan kan hal itu dan saya juga sangat terbantu dengan kehadiran mereka ya
Iter	Baik ibu, apasih yang membuat ibu tetap bertahan dalam menjalankan pekerjaan ibu selama ini dikala banyaknya tuntutan dalam ibu menjalankan pekerjaan?
Itee	Ya yang paling utama si keluarga si yang menjadi alasan kuat saya tetap bertahan dalam bekerja sekarang ini karena kan kita sebagai perempuan ini tidak hanya bisa mengandalkan suami saja dalam bekerja kita juga harus membantu dalam perekonomian keluarga juga kan walaupun tidak banyak, dan juga saya takut berdosa kalo saya tidak menjalankan kewajiban saya karena kan kami ada sumpah jabatan kan nah itu langsung sama yang diatas kan urusannya.

Iter	Oke bu jika ibu diberikan pilihan untuk tetap di bidang ini atau ibu dipindahkan ke OPD lain ibu lebih memilih yang mana?
Itee	Boleh nggk sii pilihannya pindah bidang aja jangan pindah ke OPD lain? Hehehe
Iter	Berarti ibu lebih memilih pindah bidang aja yaa bu daripada harus pindah OPD
Itee	Iya karena di bidang saya ini emang bener-bener bidang yang paling sibuk di BRIDA ini
Iter	Kalo boleh tau emang kesibukannya seperti apa si bu sampai bisa ibu mengatakan ini bidang yang paling sibuk di BRIDA ini?
Itee	Di bidang ini dek emang pekerjaannya itu kayak mengkoreksi seluruh tulisan-tulisan yang mau di upload ke web terus juga kami harus memilih yang mana yang bisa kami masukan atau nggk terus kami juga memberikan feedback terhadap jurnal yang dibuat oleh penulis, nah kerjaan seperti itu nggk bisa dikerjakan hanya dengan 10 orang sementara karya tulis itu setiap harinya ada aja yang masuk walaupun belum tentu kami pilih semuanya gitu dek.
Iter	Oke jadi menurut ibu di bidang ini kekurangan sumber daya manusianya la ya bu?
Itee	Iyaa kalo bisa si saya mintak tambah, tetapi sudah sering saya mintak penambahan staff tetap tidak setuju dek.... Hehehe
Iter	apakah ibu menjalankan pekerjaan ibu ini dengan setulus hati atau ibu merasa tertekan dalam menjalankan pekerjaan?
Itee	kalo tertekan tu hmm gimana yaa... kadang tuh emang banyakla pekerjaan tu lembur la istilah nya ya, kadang saya bisa nikmatin, tapi kalo ada beberapa kerjaan yang kek mendadak gitu dan harus di selesain saya kek cemas gitu campur aduk , dan kalau gitu yaa... fokus tu kadang terganggu cuman saya usahakan untuk yaa bisa mengerjakannya
Iter	Oke bu, gimana si ibu tetap terlihat konsisten dalam bekerja selama 9 tahun pengabdian ibu di BRIDA ini?
Itee	saya sih tetap berusaha ya untuk disiplin sih ketika saya ngejalanin tugas tuh, tapi kalo ngerasa stres kadang saya nyoba yaa untuk istirahat sebentar gitu sambil ngobrol lah ya sama yang lain, tapi ya balik lagi kalo udah stres nya numpuk itu saya jadi seperti yang saya bilang tadi kek kurang fokus gitu... kadang saya tunda dulu pekerjaan nya dan saya kalo stres tu jadi ga mood gitu lho
Iter	Tapi bu dengan ibu menunda pekerjaan ibu tersebut apakah itu tidak menambah beban ibu?
Itee	Ya beban si karena kan pekerjaan selalu masuk ya dari atasan jadi yaudah la mau gimana lagi daripada saya stres kan nggk balik modal dongg.... Hehehe
Iter	Baik bu gimana si ibu dapat menggambarkan cara kerja ibu selama ini?
Itee	Kalo dari pandangan saya, saya bekerja sudah sangat sesuai prosedur yang berlaku ya cuman ya kadang namanya kita kerja pengen cepat selesai yaudah kadang adalah yang diluar prosedur sedikit....heheh
Iter	Tapi yang diluar prosedur itu sering ibu lakukan atau tidak?
Itee	Yaa dibidang sering tu nggk juga cuman setiap ada pekerjaan itu ada aja yang saya lakukan di luar prosedur sedikit si nggaak banyak banget melencengnya.
Iter	Baik bu, gimana menurut ibu dengan semua pekerjaan yang diberikan ini apakah sudah sesuai dengan bidang ibu dan porsinya itu apakah sudah pas dengan tim ibu dan juga ibu sendiri?
Itee	kalau pekerjaan nya tuh udah cukup dan sesuai yaa dengan target saya usaha sih untuk nyelesain tugas itu , tapi saya juga ngerasa saat beban kerja banyak, terutama pas ada kerjaan gitu.. saya kek ngerasa keteteran gitu dan yaa... kerjaan jadi numpuk

Iter	Oke bu, nah kan kalo pekerjaan ibu numpuk ni pastikan deadlinennya tugasnya pasti udah banyak yang bedekatan kan, bagaimana si cara ibu dalam menjaga kualitas ibu dalam bekerja agar dapat menyelesaikan tugas tersebut tepat waktu?
Itee	selama tugas masih bisa saya atur, saya merasa cukup nyaman menyelesaikannya. Kalau beban kerja bertambah, saya anggap itu tantangan aja, jadi saya coba atur prioritas supaya semuanya tetap bisa selesai dengan baik, tanpa harus panik.”
Iter	Oke bu , seberapa sering si ibu mendapatkna umpan balik dari atasan atas pekerjaan yang sudah ibu lakukan bersama tim?
Itee	Ya kalo itu si sering ya cuman saya berusaha terima aja namanya juga atasan kan standar bekerja dia sama saya kan tetap berbeda mau gimanapun saya bekerja ya begitulah tanggapannya.
Iter	Baik bu, apa si yang dapat mendukung pekerjaan ibu agar lebih optimal di masa yang akan datang menurut ibu?
Itee	Ya kalo saya si cuman minta penambahan jumlah orang ya untuk bidang ini kalo selebihnya menurut saya cukup si
Iter	Baik bu mungkin sekian wawancara kita pada hari ini ya bu saya memohon maaf kalo dalam perkataan saya ada salah, mungkin ketika nanti ada yang kurang dalam segi data saya minta tolong bantuan ibu kembali dalam segi wawancara ya bu terimakasih ibu
Itee	Baik terimakasih juga sudah memilih saya lo dalam wawancara ini... hehehe

VERBATIM WAWANCARA

Inisial : NR
 Usia : 41Thn
 Alamat : Buluran
 Waktu : 11.00 WIB
 Lokasi wawancara : Ruangan Brida

Iter	Assalamualaikum wr wb, perkenalkan terlebih dahulu nama saya Nabila Auralia Pardilah dari jurusan Psikologi Universitas Jambi, tujuan saya disini adalah untuk mewawancarai ibu berguna untuk mencari data terhadap penelitian saya. Sebelumnya apakah ibu bersedia saya wawancarai?
Itee	Iya bersedia
Iter	Baik, ibu sebelum kita berlanjut lagi ke pertanyaan yang akan saya tanyakan ke ibu, sebelumnya apakah ibu bersedia jika pembicaraan ini saya rekam ibu?
Itee	Hmmm emang harus banget ya direkam?
Iter	Baik ibu pembicaraan ini saya rekam agar saya dapat menganalisa lebih dalam apa saja yang bisa saya ambil dari pembicaraan ini untuk menjadi data penelitian saya ibu, apakah ibu bersedia jika tidak bersedia tidak papa ibu biar saya catat saja secara langsung ibu?
Itee	Kalo gitu susah dong kamu untuk mencatat semua omongan kita ya kalo nggak kamu rekam ya?
Iter	Iyaa lumayan si bu cuman kalo emang ibu keberatan untuk direkam nggak papa si bu
Itee	Yaudah deh kasian kamunya juga nggak papa deh kalo direkam
Iter	Baik izin ibu untuk pertama-tama boleh ibu terlebih dahulu memperkenalkan diri bu?
Itee	Oke nama saya N**** saya tinggal di buluran di dekat SMA 10 Kota Jambi umur saya 41 tahun
Iter	Baik ibu izin apakah ibu sudah berkeluarga?
Itee	Iyaa saya sudah berkeluaga
Iter	Maaf ibu izin bertanya apakah ibu sudah memiliki anak?
Itee	Sudah kebetulan saya sudah memiliki anak
Iter	Kalo boleh tau emang anaknya umur berapa ibu?
Itee	Anak saya masih baru umur 12 tahun jadi tu kadang sepi ya apalagi kalo dia main sama temen-temennya kalo sore saya pulang itu saya sendirian deh dirumah gitu
Iter	Baik ibu kalo boleh tau ibuk sudah berapa lama dinas di BRIDA ini?

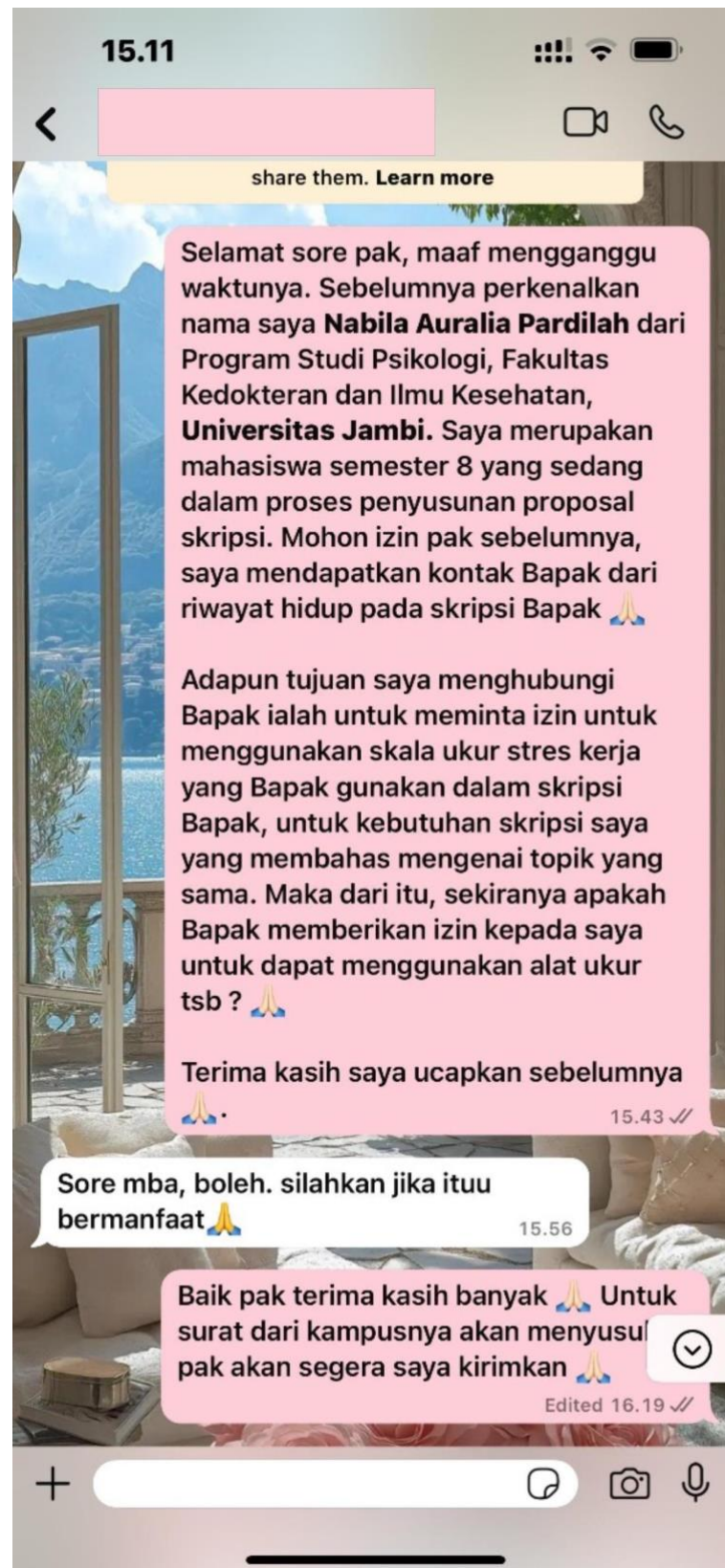
Itee	Kalo saya si dinas disini udah lumayan lama la ya dari 2018 saya disini tapi masih banyak juga yang lebih lama dari saya disini
Iter	Baik sebelumnya boleh dong ibu ceritakan keluhan kesah ibu selama ibu 8 tahun ibu dinas di BRIDA ini?
Itee	Kalo keluhan kesah yaa, sebenarnya kalo untuk di sini tu kayak keluhan kesahh paling cuman kerjaan ajaa si dek yang selalu menumpuk dan kadang tu juga waktu pengerjaannya tu juga kayak sebentar-sebentar kayak cuman 1 hari atau 2 hari gitu jadi bingung mau menyelesaikan yang gimana dulu dibilang nggak penting itu penting semua tapi.
Iter	Baik bu. Eee ini... Boleh jelasin sedikit nggak bu terkait profil BRIDA ini? Maksudnya kerjanya eee <i>job</i> -nya apa aja gitu, kesibukannya gimana.
Itee	Profil gimana, Dek? Maksudnya yang kayak sistem di BRIDA gitu?
Iter	Iya bu, dan juga mungkin kayak eee kerjanya gitu, fungsinya.
Itee	Ohh kalo BRIDA ini ya... Dipimpin sama kaban, terus kita tu tuh skrg langsung dibawah sekretariat gitu. Kalo untuk tugas atau fungsi BRIDA ini, eee sebagai instansi pemerintahan ya... Cukup beragam, banyak. Banyak aspek gitu Dek yang kita urus disini mulai dari administrasi jadi tugas utamanya itu yaa kita membantu Gubernur dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang riset dan inovasi. Tapi nggak cuma itu, BRIDA juga nyusun rencana riset daerah, ngelakuin penelitian, mendorong inovasi di layanan publik, dan kerja sama juga dengan kampus, lembaga penelitian, bahkan pelaku usaha. Hasil riset itu nanti jadi masukan kebijakan untuk pembangunan daerah. Kita juga kelola data, evaluasi program, dan pastikan inovasi yang ada itu benar-benar berdampak buat masyarakat. Jadi, memang peran BRIDA ini penting dan cukup luas cakupannya.. Ya banyak lah kan ini, makanya BRIDA ini emang termasuk ke instansi pemprov yang riweuh dan cukup <i>hectic</i> sih ya kan... Soalnya ya... Begitu. Kita cukup banyak yang dikerjain disini, tugasnya banyak, bermacam-macam juga.
	Eee baik bu, berarti dapat saya simpulkan kalo BRIDA ini sebenarnya termasuk ke instansi yang banyak kerjanya gitu ya, Bu... Jadinya <i>hectic</i> gitu lah.
	Iya, Dek bener.
Iter	Baik ibu, lalu eee menurut ibu brida ini gimana?
Itee	Hmm menutr saya, BRIDA ini bagus ya, Dek. Karena banyak sekali kegiatan-kegiatan, kayak yang saya jelaskan itu tadi. Selain itu juga BRIDA ini bisa membuat kita berkembang, bisa tahu banyak hal, tahu banyak orang juga karena memang kegiatan BRIDA ini menyangkut banyak hal. Tapi ya itu tadi, karena kegiatan dan programnya banyak, jadi otomatis kesibukannya juga tinggi. Nah tapi karena banyak kerjaan yang kita kerjain jadi kadang terlalu <i>hectic</i> di kitanya, riweuh kan. Jadi nggak jarang jadi lelah, kewalahan.
Iter	Nah ketika ibu dihadapkan dengan hal yang seperti itu gimana ibu dapat mengatasi hal tersebut?
Itee	Ya kalo saya si dengan pekerjaan yang menumpuk kayak gitu saya ya sebisa mungkin mneyelesaikannya ya biar nggak ada numpuk-numpuk gitu namanya juga tanggung jawab ya harus saya selesaikan.
Iter	Tapi selama ibu bekerja pernah nggak si ibu merasa depresi dengan tekanan pekerjaan yang ibu rasakan?

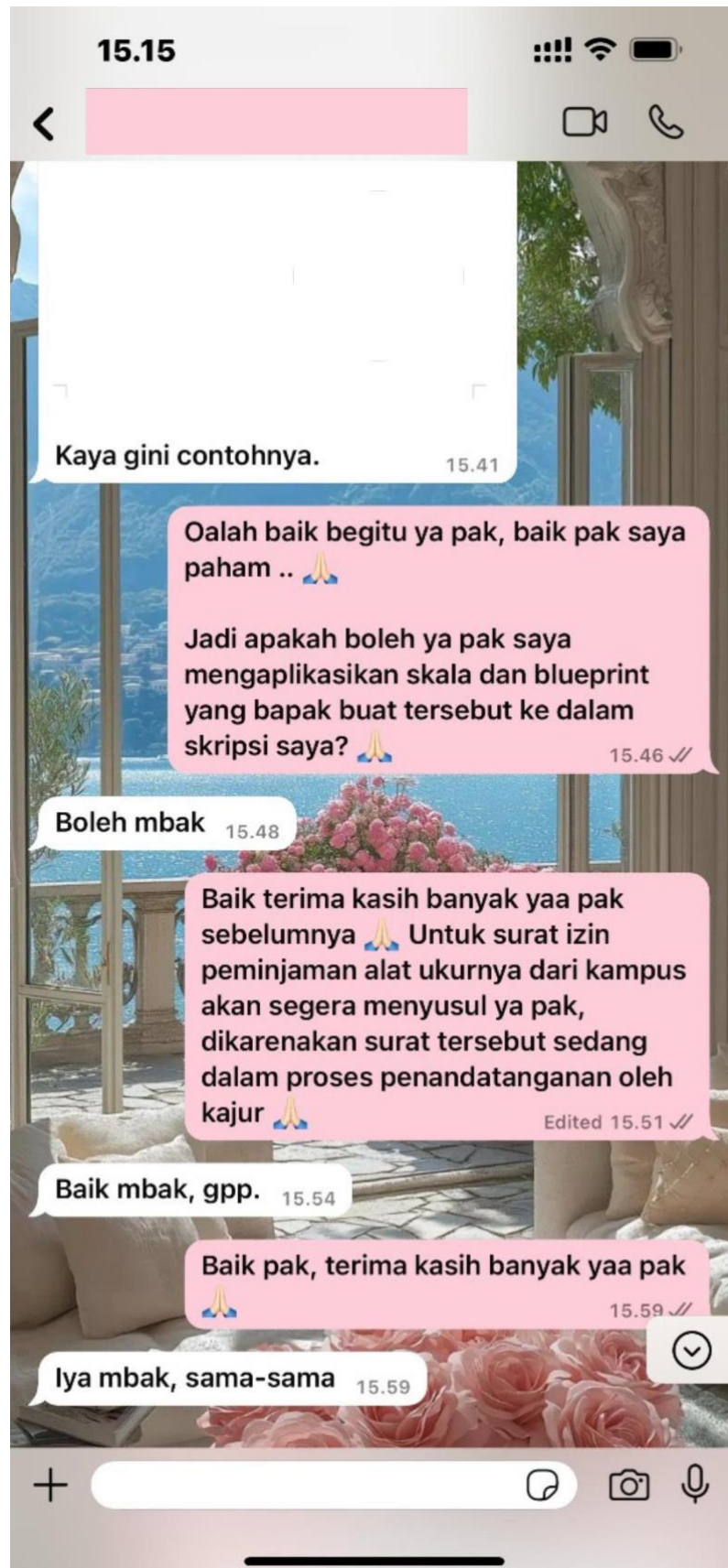
Itee	sejujurnya sih biasanya saya masih bisa santai menuntaskan tugas, tapi begitu beban kerja memuncak, saya jadi tegang sendiri
Iter	Okee bu, emang tegang seperti apa yang ibu rasakan?
Itee	Ya gimana ya sebenarnya bukan tegang ya kayak cemas sendiri aja kan kalo kita mengerjakan pekerjaan tu udah mepet deadline tu
Iter	Tapi ibu sering merasakan hal seperti itu?
Itee	Yaa nggaak juga si saya tu merasakan kek gitu, karena kan kebanyakan pekerjaan itu kan bukan pekerjaan saya sendiri tap ikan pekerjaan tim jadi kayak ya kalo kena marah ya satu tim bukan saya sendiri.... hehehe
Iter	Baik bu, apasih yang membuat ibu tetap bertahan dalam menjalankan pekerjaan ibu selama ini?
Itee	Yaa kalo alasan saya tetap bertahan dalam menjalankan pekerjaan ini ya kewajiban saya si sebenarnya apalagi takut dosa juga si karena kan kami udah disumpah sebagai pegawai negeri sipil yaudah jadi gimanapun konsekwensinya tetap harus saya jalanin aja.
Iter	Tapi selama ibu bekerja banyak nggak si yang selalu memberi ibu support untuk tetap bertahan dengan pekerjaan ibu?
Itee	Ya kalo itu si banyak ya yang memberikan saya dukungan seperti itu
Iter	Nah kalo boleh tau siapa tu bu yang sering memberikan dukungan kepada ibu?
Itee	Yaa kalo seperti itu paling keluarga dan teman-teman seruangan si kayak mereka selalu memberikan saya semangat agar saya tetap bertahan di tengah semua beban kerja yang saya rasakan gitu
Iter	Baik ibu,, izin apakah ibu melakukan pekerjaan ibu ini dengan setulus hati atau dengan hati yang tertekan?
Itee	sebenarnya kalau pekerjaan sudah terjadwal, saya masih bisa kontrol tekanan itu. Tapi kalau ada tugas dadakan yang numpuk tiba – tiba, saya suka panik sendiri, pikiran jadi kemana mana
Iter	Emang sesering itu ya bu diberikan pekerjaan yang menumpuk itu?
Itee	Sering dek cuman ya tetap aja kami kerjakan cuman ya bingung aja kenapa harus mendadak-mendadak kayak gitu kan
Iter	Biasanya kalo seperti itu siapa yang menyelesaikannya bu?
Itee	Ya kalo pekerjaan kayak gitu ya kami la satu ruangan ini kerjasama biar pekerjaan itu selesai dengan tepat waktu
Iter	Baik ibu, apakah di ruangan ibu ini menurut ibu apakah kerjasamanya berjalan dengan baik?
Itee	Kalo untuk diruangan ini alhamdulillah saya terbantu dengan rekan yang sama-sama kooperatif ya sama saya jadi sering kami tu saling sharing juga pekerjaan dan bagaimana cara penyelesaiannya, jadi itu lumayan membuat saya terbantu juga.

Iter	Okee bu,, gimana si ibu caranya agar ibu tetap terlihat bugar dalam bekerja?
Itee	sebenarnya kalau pekerjaan sudah terjadwal, saya masih bisa kontrol tekanan itu. Tapi kalau ada tugas dadakan yang numpuk tiba – tiba, saya suka panik sendiri, pikiran jadi kemana mana
Iter	Bagaimana cara ibu agar tetap konsisten dalam bekerja?
Itee	kalau tugas lagi banyak dan stres mulai kerasa, biasanya saya cari cara buat tenangin diri dulu, kayak sekadar ngobrol santai sama teman. Tapi kalau tekanan makin berat, jujur aja saya malah jadi males gerak, kerjaan jadi suka ketunda, dan ngerjain apa-apa rasanya berat banget
Iter	Tapi pernah nggak ibu untuk mengambil waktu sejenak untuk berlibur dengan keluarga?
Itee	Pernah juga cuman ya nggak sering saya ambil libur untuk sama keluarga, karena kerjaan jugaa banyak nggak bisa ditinggal lama-lama juga kan jadi paling liburannya bentar-bentar aja
Iter	Apa yang ibu lakukan untuk memastikan pekerjaan bapak ibu sudah selesai?
Itee	kalau pekerjaan nya tuh udah cukup dan sesuai yaa dengan target saya usaha sih untuk nyelesain tugas itu , tapi saya juga ngerasa saat beban kerja banyak, terutama pas ada kerjaan gitu.. saya kek ngerasa keteteran gitu dan yaa... kerjaan jadi numpuk
Iter	tapi pernah nggak si ibu mendapat feedback secara langsung dari atasan ibu atas pekerjaan ibu?
Itee	Sering juga tapi jarang kalo secara langsung palingan atasan tu nyuruh sekertarisnya aja gitu yang memberikan feedback terhadap pekerjaan tim saya
Iter	Oke baik ibu, apakah ibu pernah mengerjakan tugas tanpa memikirkan tentang standar kerja disini?
Itee	Kalau untuk itu sih sebisa mungkin saya ngikutin peraturan ya dan mastiin kalo kerjaan saya tu sesuai sm yang udah ditetapkan, tapi kalo ada yang kurang gitu saya diskusi sih sama atasan atau temen kerja saya... tapi kadangkala kalo kerjaan numpuk dan mepet waktunya yaa susah buat ngerjain , kadang harus ngejar deadline dulu, soalnya kan gak selalu bisa gt untuk pefeksionis tiap saat, yang penting tetap jalan
Iter	Baik bu yang penting tugasnya selesai ya bu dengan cara apapun itu....hehehehe
Itee	Iya kalo kami ni karena kerjaan terlalu banyak makanya kami cara cepet aja sii nggak terlalu mengikuti SOP cuman ya jarang ya
Iter	Oke bu, apasi harapan ibu kedepannya agar tetap dapat konsisten dalam bekerja?
Itee	Ya harapan saya kedepannya si semoga disini sumber daya manusianya ditambahkan lebih banyak lagi agar kerjaan kami tu nggak numpuk-numpuk dalam satu bidang gitu biar cepat selesainya kerja gitu.
Iter	Baiklah bu mungkin sekian pertanyaan saya untuk wawancara hari ini sebelumnya saya minta maaf kalo selama wawancara ini terdapat salah-salah kata, saya akhiri ya bu

Itee	Baik sama-sama dek
------	--------------------

Lampiran 4 Bukti Peminjaman Alat Ukur





Lampiran 5 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS,
DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN
Alamat : Jl. Letjend Soeprapto No. 33 Telanaipura Jambi Telp/Fax: (0741) 60246
website: www.fkik.unja.ac.id, e-mail: fkik@unja.ac.id

Nomor : 297 /UN21.8.6.1/PT.01.04/2025
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian dan Permintaan Data

Kepada Yth,
Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah
di -
Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan Skripsi Mahasiswa Jurusan Psikologi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi. Bersama ini mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberi izin pada mahasiswa kami untuk melakukan survei data awal, atas nama

Nama : Nabila Auralia Pardilah
Nim : G1C121076
Judul Penelitian : Hubungan Antara Stres Kerja dan Kinerja Pada Pegawai di Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi
Pembimbing 1 : Rion Nofrianda, M.Psi., Psikolog
Pembimbing 2 : Fadzlul, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Setelah mahasiswa di atas melakukan penelitian dan permintaan data, mohon kiranya dapat mengirimkan surat kepada kami bahwa mahasiswa tersebut benar melakukan penelitian.

Jambi, 28 April 2025
A.n Dekan
Ketua Jurusan Psikologi,

Dessy Pamudiani, S.Psi., M.Psi., Psikolog.
NIP. 197903132006042008

Lampiran 6 Surat Permohonan Peminjaman Alat Ukur



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS
DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI

FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN

Jalan : Letjend Soeprapto No. 33 Telanaipura Jambi Kode Pos 36122
Telp/Fax: (0741) 60246 website: www.fk.unja.ac.id e-mail: fkik@unja.ac.id



Nomor : 300/UN21.8.6.1/PT.01.04/2025
Lampiran : -
Hal : Permohonan Peminjaman Alat Ukur

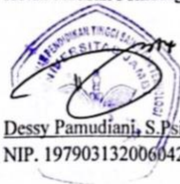
Kepada Yth,
Ade Yulian Budiono, S.Psi
di -
Tempat

Dengan Hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:
Nama : Nabila Auralia Pardilah
NIM : G1C121076
Jurusan : Psikologi
Instansi : Universitas Jambi

Dengan ini, bermaksud untuk mengajukan permohonan peminjaman alat ukur Stres Kerja guna keperluan penelitian skripsi yang berjudul “ Hubungan Antara Stres Kerja dan Kinerja Pada Pegawai di Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi ”.

Demikian surat permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatian dan kerja samanya, saya mengucapkan terima kasih.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Psikologi,


Dessy Pamudiani, S.Psi., M.Psi., Psikolog.
NIP. 197903132006042008

Jambi, 28 April 2025
Mahasiswa pemohon,


Nabila Auralia Pardilah
NIM. G1C121076



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS
DAN TEKNOLOGI**
UNIVERSITAS JAMBI

FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN

Jalan : Letjend Soeprapto No. 33 Telanaipura Jambi Kode Pos 36122
Telp/Fax: (0741) 60246 website: www.fk.unja.ac.id e-mail: fkik@unja.ac.id



Nomor : 301 /UN21.8.6.1/PT.01.04/2025
Lampiran : -
Hal : Permohonan Peminjaman Alat Ukur

Kepada Yth,
Jabbar Quraisy, S.Psi
di -
Tempat

Dengan Hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:
Nama : Nabila Auralia Pardilah
NIM : G1C121076
Jurusan : Psikologi
Instansi : Universitas Jambi

Dengan ini, bermaksud untuk mengajukan permohonan peminjaman alat ukur Kinerja guna keperluan penelitian skripsi yang berjudul “ Hubungan Antara Stres Kerja dan Kinerja Pada Pegawai di Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi ”.

Demikian surat permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatian dan kerja samanya, saya mengucapkan terima kasih.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Psikologi,



Dessy Pamudiani, S.Psi., M.Psi., Psikolog.
NIP. 197903132006042008

Jambi, 28 April 2025
Mahasiswa pemohon,

Nabila Auralia Pardilah
NIM. G1C121076

Lampiran 7 Persetujuan Proposal**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN KINERJA PADA
PEGAWAI DI BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH
PROVINSI JAMBI**

Disusun Oleh:

**NABILA AURALIA PARDILAH
NIM. G1C121076**

**Telah disetujui Dosen Pembimbing Skripsi
Pada 23 Juli 2025**

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Rion Nofrianda, M.Psi., Psikolog
NIP. 199211222022031011



Fadzlul, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198207202010121002

Lampiran 8 Kuesioner Penelitian

Skala Stres Kerja dan Kinerja pada Pegawai di Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi

B I U ↺ ↻

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh. Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam.

Perkenalkan saya Nabila Auralia Pardilah mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi angkatan 2021.

Pada saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya yang berjudul "**Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja pada Pegawai di Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi**".

Adapun tujuan saya melakukan penelitian ini karena saya ingin mengetahui ada atau tidaknya Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja pada Pegawai di Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/ibu untuk berkenan meluangkan waktu mengisi kuesioner .

Sebagai bentuk apresiasi dan rasa terima kasih saya atas pengisian kuesioner ini, akan diberikan *reward* berupa dana kepada masing-masing 3 responden yang beruntung.

Seluruh informasi yang diperoleh dari kuesioner ini hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih banyak.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Lampiran 9 Skala *Blue print* Stres Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Bolos dalam bekerja merupakan sesuatu yang mustahil bagi saya				
2	Saya gembira saat sedang bekerja				
3	Saya ragu dengan apa yang saya lakukan				
4	Saya kerap bolos kerja				
5	Saya yakin dengan yang saya lakukan				
6	Saya bimbang dalam bekerja				
7	Saya merasa tenang saat bekerja				
8	Saya kerap gelisah saat sedang bekerja				
9	Tugas yang belum selesai saya kerjakan di rumah				
10	Saya mengalami migrain ketika memenuhi tuntutan tugas				
11	Saya berdiskusi dengan teman meskipun itu keahlian saya				
12	Saya percaya diri ketika bekerja				
13	Nafsu makan saya menurun ketika bekerja				
14	Saya mampu memenuhi tugas saya tanpa ada kendala Kesehatan				
15	Saya bersemangat mengikuti pelatihan agar skill saya meningkat				
16	Saya ragu pekerjaan saya memuaskan				
17	Saya semangat bekerja				
18	Saya merasa khawatir saat bekerja				
19	Saya ragu dengan pekerjaan teman				
20	Saya percaya dengan pekerjaan teman				
21	Setiap keputusan ketua akan didiskusikan dengan bawahannya				
22	Nafsu makan saya terjaga				

23	Saya mengabaikan pelatihan karena hanya membuang waktu saja				
24	Saya sehat dan siap dalam bekerja				
25	Saya takut bekerja				

Lampiran 10 Skala *Blue Print* Kinerja

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Keterampilan yang saya miliki memenuhi syarat yang ditetapkan instansi				
2	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan namun tidak mengurangi kualitas pekerjaan				
3	Saya mampu bekerja dengan cermat, detil dan menyeluruh				
4	Saya melakukan koreksi terhadap tugas-tugas yang telah saya kerjakan				
5	Saya berorientasi pada kualitas hasil kerja dengan cara selalu mencermati setiap tugas yang saya kerjakan				
6	Saya kurang peduli akan kualitas hasil kinerja yang saya selesaikan				
7	Saya mencicil untuk mengerjakan setiap penugasan agar tidak menumpuk dan selesai sesuai target				
8	Saya seringkali kesulitan menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diperintahkan				
9	Saya cenderung mengabaikan aturan yang ada, sehingga menyebabkan tugas saya tidak bisa diselesaikan dengan tepat waktu				
10	Terkadang saya dapat menyelesaikan tugas sebelum deadline yang telah ditentukan				
11	Saya mengerjakan tugas kantor dengan santai				
12	Saya selalu menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan				

13	Saya selalu meminta izin dalam hal apapun kepada atasan				
14	Saya terkadang mengabaikan aturan (jam kerja) yang berlaku				
15	Saya pernah tidak masuk kerja tanpa keterangan/alfa				
16	Saya pernah pulang kantor tidak pada waktunya				
17	Saya sering terlambat masuk kerja				
18	Saya selalu siap jika dimintai dengan atasan di tempat kerja untuk terlibat kerja sama				
19	Atasan selalu melibatkan saya dalam setiap tugas- tugasnya, atau dalam pengambilan keputusan yang dibuatnya				
20	Saya mampu bekerja sama melaksanakan pekerjaan dengan atasan				
21	Saya mampu bekerja dengan tim				
22	Saya selalu bersedia jika diberikan tugas untuk melakukan kegiatan dengan tim				
23	Saya memberikan kontribusi berupa pemikiran saat bekerja dengan tim				
24	Saya menyampaikan pendapat saat saya berada dalam tim kerja				
25	Saya menghargai pendapat rekan saya saat terlibat dalam tim kerja				
26	Saya mampu bekerjasama dengan pegawai lain dalam pengambilan Keputusan				
27	Saya memilih untuk diam dan tidak melakukan tugas yang menjadi bagian saya di tim kerja				

28	Saya cenderung menolak jika diajak untuk terlibat dalam tim kerja				
29	Saya cenderung menjaga jarak saat diberikan tugas Bersama tim				

Lampiran 11 Tabulasi Data Stres Kerja

SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10	SK11	SK12	SK13	SK14	SK15	SK16	SK17	SK18	SK19	SK20	SK21	SK22	SK23	SK24	SK25	Total
3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	61
3	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	1	1	45
6	4	3	5	3	6	4	4	3	5	3	5	3	4	4	6	4	5	4	4	5	4	5	3	4	106
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	48
1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	36
1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
10	10	7	9	9	9	10	10	11	10	7	10	8	8	9	13	9	13	10	11	9	9	10	8	9	238
2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	39
2	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	42
2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	54
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	29
2	2	2	1	2	3	2	2	3	4	1	2	2	2	1	4	1	2	2	1	2	2	2	1	4	52
1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	31
1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	31
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51
1	1	2	1	2	1	1	1	3	1	4	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	39
2	2	2	1	2	2	1	2	4	1	4	1	1	2	2	1	1	2	4	4	4	2	1	2	1	51
3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	56
2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	50
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
3	2	1	3	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	41
1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	37
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	45
3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	45
1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	33
2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	31
1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	40
1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	46
2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	61
2	1	2	1	2	1	1	1	4	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	42
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	49
3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	69
1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	30
1	2	2	1	1	1	2	1	3	3	1	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	39
2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	50	
3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	67
1	1	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	38
1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	39
1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	40
1	3	3	1	2	3	3	4	3	4	1	2	2	3	2	3	2	4	2	1	3	2	2	2	2	60
1	2	2	1	1	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	48
1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	38
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25

Lampiran 12 Tabulasi Data Kinerja

[illegible]

Lampiran 13 Hasil Analisis Data

Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	48	25	69	43.75	10.205
Valid N (listwise)	48				

Kategorisasi Data Variabel Stres Kerja

StresKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	1	2.1	2.1	2.1
	Rendah	13	27.1	27.1	29.2
	Sedang	18	37.5	37.5	66.7
	Tinggi	11	22.9	22.9	89.6
	Sangat Tinggi	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	48	69	114	93.06	11.313
Valid N (listwise)	48				

Kategorisasi Data Variabel Stres Kerja

Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	4	8.3	8.3	8.3
	Rendah	12	25.0	25.0	33.3
	Sedang	16	33.3	33.3	66.7
	Tinggi	12	25.0	25.0	91.7
	Sangat Tinggi	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Analisis Deskripsi Fisiologis

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
FISIOLOGIS	48	10	5	15	8.69	2.407
Valid N (listwise)	48					

Kategorisasi Data Fisiologis

FISIOLOGIS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	6	12.5	12.5	12.5
	Rendah	9	18.8	18.8	31.3
	Sedang	16	33.3	33.3	64.6
	Tinggi	15	31.3	31.3	95.8
	Sangat Tinggi	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Analisis Deskripsi Psikologis

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Psikologis	48	21	11	32	19.06	5.113
Valid N (listwise)	48					

Kategorisasi Data Psikologis

Psikologis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	3	6.3	6.3	6.3
	Rendah	13	27.1	27.1	33.3
	Sedang	16	33.3	33.3	66.7
	Tinggi	11	22.9	22.9	89.6
	Sangat Tinggi	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Analisis Deskripsi Perilaku

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perilaku	48	17	9	26	16.00	3.626
Valid N (listwise)	48					

Kategorisasi Data Perilaku

		Perilaku			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	2	4.2	4.2	4.2
	Rendah	15	31.3	31.3	35.4
	Sedang	18	37.5	37.5	72.9
	Tinggi	9	18.8	18.8	91.7
	Sangat Tinggi	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	48	69	114	93.06	11.313
Valid N (listwise)	48				

Kategorisasi Data Variabel Kinerja

		Kinerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	4	8.3	8.3	8.3
	Rendah	12	25.0	25.0	33.3
	Sedang	16	33.3	33.3	66.7
	Tinggi	12	25.0	25.0	91.7
	Sangat Tinggi	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Stres Kerja	.089	48	.200*	.969	48	.230
Kinerja	.114	48	.153	.968	48	.221

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	5102.062	24	212.586	5.357	<.001
		Linearity	3313.328	1	3313.328	83.491	<.001
		Deviation from Linearity	1788.734	23	77.771	1.960	.057
	Within Groups		912.750	23	39.685		
	Total		6014.812	47			

Uji Hipotesis

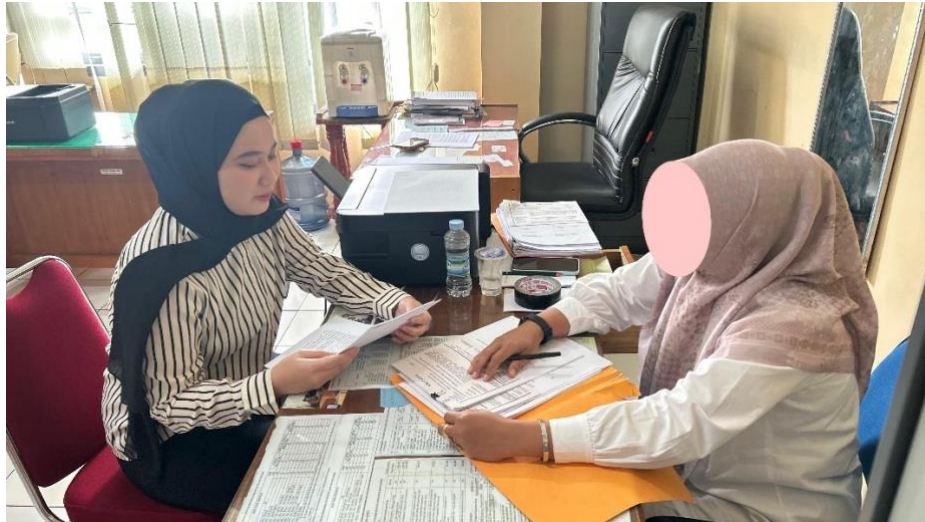
Correlations

		Stres Kerja	Kinerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	-.742**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	48	48
Kinerja	Pearson Correlation	-.742**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 14 Dokumentasi Wawancara

Gambar 1. Wawancara bersama Subjek



Gambar 2. Wawancara bersama Subjek



Lampiran 15 Turnitin



Page 2 of 80 - Integrity Overview

Submission ID: trn:oid::1:3320406464

24% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Top Sources

- 21%  Internet sources
- 12%  Publications
- 11%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.



Page 2 of 80 - Integrity Overview

Submission ID: trn:oid::1:3320406464