

THE INFLUENCE OF WORK STRESS ON THE JOB AND WORK STRESS OF THE JOB ON WORK ACHIEVEMENT OF STATE CIVIL APPARATUS (ASN) OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION, KARAWANG DISTRICT

PENGARUH STRESS KERJA ON THE JOB DAN STRESS KERJA OF THE JOB TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KARAWANG

Nashih Ulwan Asyaukani¹⁾, Solehudin²⁾

Magister manajemen , Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang
Jln. HS. Ronggowaluyo, Puseurjaya , Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang 41361
email : nashihulwanasyaukani@gmail.com

Abstrak

This study aims to determine the effect of on-the-job work stress and off-the-job work stress on employee performance in an agency. Where the independent variable is on the job work stress and off the job work stress and the dependent variable is job performance. In this case the agency that is used as the object is a government agency, namely the Office of the Ministry of Religion of Karawang Regency. The method used in this study is an associative method with a quantitative-descriptive approach. Data collection used library and field ies with observation techniques and distributing questionnaires to 52 employees at the Office of the Ministry of Religion, Karawang Regency. Data analysis techniques used are validity test, reliability test, correlation coefficient test, multiple linear regression analysis, partial test, simultaneous test and determination test. In conducting data analysis, this study used a statistical tool, namely SPSS Ver.20. The results of this study indicate that On the Job Work Stress as X1 has a significance value of $0.014 < 0.05$ and Off the Job Work Stress as X2 has a significance value of $0.178 > 0.05$. The results of the Simultaneous test analysis show that On the Job Work Stress and Off the Job Work Stress simultaneously have a significance value of $0.046 < 0.05$. While the results of the simultaneous determination test have a result of 11.8%, which means that On the Job Work Stress and Off the Job Work Stress are simultaneously able to explain Work performance of 11.8% and the remaining 88.2% is explained by other variables that are not examined in this study

Keyword: Work Stress On The Job; Work Stress Off The Job; Work Achievement

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja di tempat kerja dan stres kerja di luar pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai di suatu instansi. Dimana variabel bebasnya adalah stres kerja di tempat kerja dan stres kerja di luar pekerjaan dan variabel yang terikatnya adalah kepuasan kerja. Dalam hal ini instansi yang dijadikan objek adalah instansi pemerintahan, yaitu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif – deskriptif. Pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dan lapangan dengan tehnik observasi serta penyebaran kuesioner kepada 52 orang pegawai di Kantor

Kementerian Agama Kabupaten Karawang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi, analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan dan uji determinasi. Dalam melakukan analisis data, penelitian ini menggunakan alat bantu statistik yaitu SPSS Ver.20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja On the Job sebagai X1 mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$ dan Stres Kerja Off the Job sebagai X2 mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,178 > 0,05$. Untuk hasil analisis uji Simultan menunjukkan bahwa Stres Kerja On the Job dan Stres Kerja Off the Job secara simultan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$. Sedangkan hasil uji determinasi secara simultan memiliki hasil sebesar 11,8% yang artinya Stres Kerja On the Job dan Stres Kerja Off the Job secara simultan mampu menjelaskan Prestasi kerja sebesar 11,8% dan sisanya sebesar 88,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci: *Stres Kerja On The Job; Stres Kerja Off The Job; Prestasi Kerja*

PENDAHULUAN

Organisasi, baik organisasi yang profitable maupun organisasi yang non profit tentu membutuhkan manajemen dalam pengelolaannya. Manajemen adalah seni mengelola segala sumber daya yang ada pada perusahaan melalui sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan untuk mencapai sasaran atau tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen yang baik akan memudahkan tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Dari sekian banyak sumber daya yang berada dalam organisasi, tidak dapat dipungkiri salah satu sumber daya yang memiliki peran sangat vital dalam tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. I Komang Ardana, dkk (2012) mengartikan sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis ataupun manajerial. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi penggerak seluruh aktivitas yang ada pada organisasi. Suatu cara yang berhubungan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber daya yang berkualitas adalah melalui peningkatan Human Capital (HC) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah apalagi pada era globalisasi yang segala hal bergerak dengan sangat cepat. Human Capital adalah sebuah istilah baru yang dipakai oleh organisasi pada zaman sekarang yang memandang manusia bukan lagi sekadar sumber daya yang ada pada organisasi melainkan sebagai modal atau aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan juga dapat dikembangkan. Tidak hanya pegawai pada perusahaan yang profitable namun pegawai pada perusahaan yang non profit seperti pegawai-pegawai dipemerintahan (Aparatur Sipil Negara / ASN) juga harus mampu menyesuaikan diri dalam kondisi kerja yang berubah – ubah dengan sangat cepat. Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut undang-undang – undang-undang RI nomor 5 tahun 2014, yaitu pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Perubahan yang terjadi dapat menimbulkan dampak bagi setiap pegawai yaitu meningkatnya ketegangan terhadap pekerjaan yang harus pegawai tersebut hadapi. Pegawai pada instansi dipaksa untuk beradaptasi dengan perubahan yang ada disekitarnya. Bagi pegawai yang tidak dapat beradaptasi dengan cepat kemungkinan besar akan terjebak dalam situasi yang tidak mudah, situasi yang bisa saja dapat menurunkan prestasi kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Pegawai yang menghadapi tuntutan pekerjaan dan beban kerja yang melampaui kemampuannya dapat menimbulkan stres terhadap pegawai. Stres adalah suatu kondisi dinamik dalam mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (kendala), atau tuntutan (tuntutan) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai

tidak pasti dan penting. Handoko (2000) menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Tak jarang pula tekanan yang datang kepada karyawan berasal dari keadaan di luar pekerjaan misalnya seperti keadaan finansial yang dirasa tidak mencukupi untuk kebutuhan pegawai juga dapat menimbulkan stres kerja. Kondisi – kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut dengan stressor. Selain stressor on the job salah satunya seperti tuntutan pekerjaan, ternyata stress kerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh stressor off the job, stress yang disebabkan masalah – masalah yang terjadi di luar pekerjaan, sebagai contoh seperti masalah yang berhubungan dengan anak atau pernikahan. Pada umumnya stress kerja selalu dikaitkan dengan hal-hal yang berbau negatif seperti timbulnya penyakit fisik ataupun mental atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar, prestasi kerja menurun dan lain sebagainya. Namun, semua itu kembali kepada seseorang yang menganggap stress sebagai hambatan atau tantangan. Jika stress kerja berujung pada hal negatif maka dinamakan distress (bersifat destruktif) dan apabila stress kerja justru mampu meningkatkan prestasi kerja maka dinamakan eustress (bersifat konstruktif).

Data awal yang didapatkan oleh peneliti pada kunjungan ke objek penelitian adalah melalui wawancara non formal dengan salah satu pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang seluruhnya berjumlah 52 pegawai terdiri dari 28 pegawai pria dan 24 pegawai wanita. Terdapat 6 seksi dan tata usaha, yaitu seksi bimbingan masyarakat Islam yang berjumlah 5 pegawai, seksi pendidikan madrasah yang berjumlah 5 pegawai, seksi pendidikan pondok pasantren yang berjumlah 4 pegawai, seksi pendidikan agama Islam yang menampung 4 pegawai, seksi penyelenggara haji dan umrah yang diselenggarakan 8 pegawai, dan seksi penyelenggara syariah yang berjumlah 4 pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti prestasi kerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang diukur berdasarkan dua bagian yaitu, 60% diambil berdasarkan sasaran kerja pegawai dan 40% berdasarkan perilaku pegawai. Terdapat 6 indikator yang diukur dalam perilaku kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang antara lain yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Peneliti berhasil mendapatkan data SKP (Standar Kerja Pegawai) Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang pada tahun 2016 dan tahun 2017 dan telah mengolahnya menjadi nilai rata – rata, standar kerja pegawai pada tahun 2016 dan tahun 2017, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Rata – Rata SKP ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang

NILAI RATA - RATA/TAHUN		2016	2017
Sasaran Kerja Pegawai (60%)		51.2	48
Perilaku Kerja Pegawai (40%)	Kerjasama	85	80
	Orientasi Pelayanan	85	80
	Integritas	80	80
	Komitmen	85	80
	Disiplin	80	80
	Kepemimpinan	85	80
Total Perilaku Kerja Pegawai (40%)		33.3	32
Total		84.5	80

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2017

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa prestasi kerja pegawai mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu nilai rata – rata prestasi kerja pegawai pada tahun 2016 sebesar 84,5 pada tahun 2017 turun menjadi 80. Penurunan rata – rata nilai prestasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang ini dapat disebabkan oleh beberapa hal, tak terkecuali stress kerja.

Secara umum stress kerja yang dialami oleh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang bersumber dari dalam pekerjaan itu sendiri, namun ada pula yang menyatakan bahwa stressor di luar pekerjaan juga berperan dalam mempengaruhi prestasi kerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang ini. Semakin meningkatnya tuntutan pekerjaan memaksa para pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya. Terdapat beberapa pegawai yang menganggap tuntutan pekerjaan sebagai tantangan dalam bekerja sehingga termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Namun, ada juga yang merasa down saat tuntutan pekerjaan meningkat.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan prestasi kerja sebagai Variabel dependen atau Variabel terikat sedangkan stress on the job dan stress off the job sebagai Variabel independent atau Variabel bebas. Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu, ternyata menunjukkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh stress terhadap prestasi kerja (kinerja) pegawai. Menurut penelitian Annisa Mulyasari (2014) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin tinggi tingkat stress kerja pegawai maka akan semakin turun kinerja pegawai tersebut. Lalu penelitian Hulaifah Gaffar (2012) menyatakan sebaliknya, penelitiannya menarik kesimpulan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan yang artinya obyek penelitian akan memiliki prestasi kerja yang tinggi saat stress kerja juga tinggi.

Berdasarkan uraian singkat dan reaserch gap di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai, “Pengaruh Stres Kerja On the Job dan Stres Kerja Off the Job Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif. Sugiyono (2012) mendefinisikan metode penelitian asosiatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan dua variabel atau lebih. Dengan menggunakan model survey explanatory research.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk penelitian pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan penelitian instrumen, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan. Alat yang digunakan untuk memperoleh data adalah dengan menggunakan kuesioner.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini 52 orang yang dibagi kedalam tata usaha dan seksi-seksi yaitu seksi Bimbingan Masyarakat Islam, seksi Pendidikan Madrasah, seksi Pendidikan Pondok Pasantren, seksi Penyelenggara Haji dan Umrah, seksi Pendidikan Agama Islam, dan seksi Penyelenggara Syariah yang berarti terdapat 6 kelompok populasi di Kementerian Agama Kabupaten Karawang.

Peneliti menggunakan teknik non-probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi unsur untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2012) dan juga menggunakan teknik Sampling Jenuh atau biasa disebut dengan Sensus Sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Sehingga sampel yang di gunakan dalam penelotian ini sebanyak 52 sampel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regreso berganda dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur instrumen kuesioner yang akan digunakan, apakah valid atau tidak valid. Instrumen dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Maksud dari instrument yang valid yaitu instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur, sehingga diharapkan dapat berfungsi sebagai alat pengukur data yang akurat dan dapat dipercaya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja *On the Job* (X_2)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Interpretasi
P1	0,549	0,2732	Valid
P2	0,608	0,2732	Valid
P3	0,760	0,2732	Valid
P4	0,788	0,2732	Valid
P5	0,785	0,2732	Valid
P6	0,474	0,2732	Valid

Sumber: Diolah dengan SPSS Ver.23 (2018)

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua instrumen pada kuesioner Stres Kerja *On the Job* (X_1) yang berjumlah 6 buah dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu semua pernyataan pada kuesioner Stres Kerja *On the Job* dapat dijadikan alat ukur bagi variabel yang diteliti.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja *Off the Job* (X_2)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Interpretasi
P7	0,427	0,2732	Valid
P8	0,710	0,2732	Valid
P9	0,758	0,2732	Valid
P10	0,675	0,2732	Valid
P11	0,792	0,2732	Valid
P12	0,604	0,2732	Valid

Sumber: Diolah dengan SPSS Ver.23 (2018)

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh instrumen pada kuesioner Stres Kerja *Off the Job* (X_2) yang berjumlah 6 buah dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh karena hal tersebut semua pernyataan pada kuesioner Stres Kerja *Off the Job* dapat dijadikan alat ukur bagi variabel yang akan diteliti.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja (Y)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Interpretasi
P13	0,727	0,2732	Valid
P14	0,677	0,2732	Valid
P15	0,597	0,2732	Valid
P16	0,764	0,2732	Valid
P17	0,635	0,2732	Valid
P18	0,728	0,2732	Valid
P19	0,444	0,2732	Valid
P20	0,705	0,2732	Valid
P21	0,394	0,2732	Valid
P22	0,384	0,2732	Valid
P23	0,719	0,2732	Valid
P24	0,690	0,2732	Valid
P25	0,632	0,2732	Valid
P26	0,602	0,2732	Valid
P27	0,703	0,2732	Valid
P28	0,543	0,2732	Valid
P29	0,510	0,2732	Valid
P30	0,504	0,2732	Valid

Sumber: Diolah dengan SPSS Ver.23 (2018)

Tabel 4 diatas memperlihatkan bahwa seluruh instrumen pada kuesioner Prestasi Kerja (Y) yang berjumlah 15 buah dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh karena hal tersebut semua pernyataan pada kuesioner Prestasi Kerja dapat dijadikan alat ukur bagi variabel yang akan diteliti.

Uji Reliabilitas

uji reliabilitas untuk menunjukkan apakah instrumen yang digunakan reliabel atau tidak, peneliti menggunakan uji statistik Croanbach's Alpha (α) yang terdapat dalam software SPSS Ver. 23. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach's $> 0,60$, jika Alpha Cronbach's $< 0,60$ maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabel

No	Variabel	Rhitung	Rkritis	Keterangan
1	Stress Kerja On The Job	0.734	0.6	Sangat Reliabel
2	Stress Kerja OFF The Job	0.666	0.6	Reliabel
3	Prestasi Kerja	0.892	0.6	Sangat Reliabel

Sumber: Diolah dengan SPSS ver. 23 (2018)

Bedasarkan data pada tabel 5 memperlihatkan bahwa hasil uji reliabilitas diketahui dalam setiap variabel, nilai alpha Cronbach (α) lebih besar dari 0.6 sehingga stress kerja on the job, stress kerja off the job dan prestasi kerja dinyatakan reliabel.

Uji Korelasi

Tabel 6 Hasil Uji Korelasi Stres Kerja *On the Job* (X₁) dan Stres Kerja *Off the Job* (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y)

		Stres Kerja <i>On the Job</i>	Stres Kerja <i>Off the Job</i>	Prestasi Kerja
Stres Kerja <i>On the Job</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	.417**	-.340
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.002	.014
	<i>N</i>	52	52	52
Stres Kerja <i>Off the Job</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.417	1	-.190
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.002		.178
	<i>N</i>	52	52	52
Prestasi Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	-.340	-.190	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.014	.178	
	<i>N</i>	52	52	52

Sumber: Diolah dengan SPSS Ver. 23 (2018)

Berdasarkan Tabel 55 di atas didapat nilai korelasi antara stres kerja *on the job* dengan prestasi kerja pegawai sebesar -0,340. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara stres kerja *on the job* terhadap prestasi kerja pegawai. Hubungan negatif berarti semakin tinggi stres kerja *on the job* yang dialami oleh pegawai maka semakin rendah prestasi kerja yang dapat diraih oleh pegawai. Angka 0,340 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X₁ dengan Y rendah.

Diketahui juga dalam Tabel 55 nilai korelasi antara stres kerja *off the job* dengan prestasi kerja pegawai sebesar -0,190. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara variabel stres kerja *off the job* dengan prestasi kerja pegawai yang artinya semakin rendah stres kerja *off the job* yang dialami oleh pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat diraih oleh pegawai. Angka 0,190 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X₂ dengan Y sangat rendah.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data Stres Kerja *On the Job* (X₁) dan Stres Kerja *Off the Job* terhadap Prestasi Kerja (X₂) Pegawai diperoleh hasil regresi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i> <i>a</i>		
1	<i>(Constant)</i>	81.715	3.167		25.800	.000
	Stres Kerja <i>On the Job</i>	-.529	.247	-.316	-2.139	.037
	Stres Kerja <i>Off the Job</i>	-.062	.157	-.058	-.392	.697

Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Diolah dengan SPSS Ver. 23 (2018)

- a) Konstanta sebesar 81,715 menyatakan bahwa jika variabel X₁ dan X₂ = 0 maka nilai Y adalah 81,715 hal ini berarti jika nilai Stres Kerja *On the Job* dan Stres Kerja *Off the Job* adalah nol, maka besarnya nilai rata – rata tingkat Prestasi Kerja pegawai bernilai 81,715.

- b) Stres Kerja *On the Job* memiliki nilai koefisien regresi negatif sebesar 0,529, artinya apabila nilai Stres Kerja *On the Job* naik sebesar 1 poin dengan nilai yang lain adalah 0 maka nilai prestasi kerja pegawai adalah 0,529. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara Stres Kerja *On the Job* dengan Prestasi Kerja.
- c) Stres Kerja *Off the Job* memiliki nilai koefisien regresi negatif sebesar 0,062, artinya apabila nilai yang lain adalah 0 maka nilai prestasi kerja pegawai adalah 0,062. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara Stres Kerja *On the Job* dengan Prestasi Kerja

Hasil Uji Parsial

Pengaruh secara parsial dua variabel X (Stres Kerja *On the Job* dan Stres Kerja *Off the Job*) terhadap Prestasi Kerja ASN di Kementerian Agama Kabupaten Karawang, berdasarkan hasil *output* SPSS dan pengujian secara parsial atau uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , yaitu sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t) pada Stres Kerja *On the Job*

Model		Unstandardize		Standardize		t	Sig.
		d		d			
		Coefficients	Std. Error	Coefficients	Beta		
1	(Constant)	81.304	2.963			27.436	.000
	Stres Kerja <i>On the Job</i>	-.569	.223	-.340		-2.555	.014

Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Diolah dengan SPSS Ver. 23 (2018)

Dari Tabel 8 dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk Stres Kerja *On the Job* sebesar negatif 2.555 dan pada t_{tabel} di dapat dengan menggunakan persamaan, yaitu sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2 ; n - k - 1)}$$

Dimana:

alpha : Drajat Kepercayaan (0,05)

n : Jumlah Responden

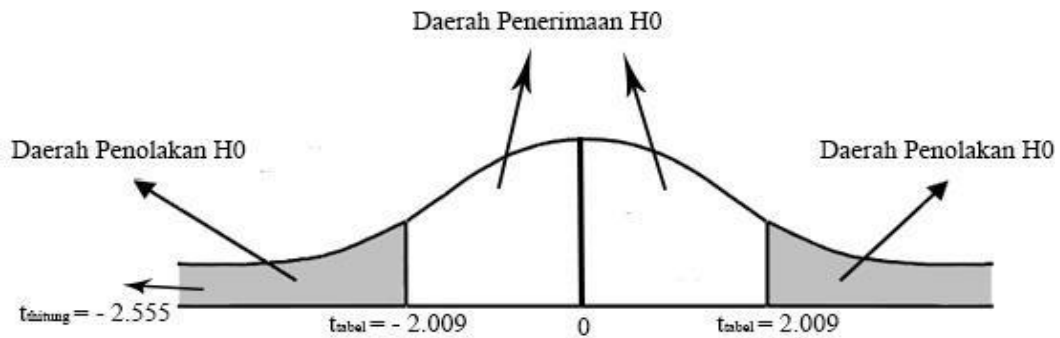
k : Jumlah Variabel

$$t_{tabel} = t(0,05/2 ; 52 - 2 - 1)$$

$$t_{tabel} = t(0,025 ; 49)$$

$$t_{tabel} = 2,00958 \text{ (didapat dari distribusi nilai } t_{tabel}\text{)}$$

Karena nilai t_{tabel} sebesar 2,009 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,555 > 2,009) maka Hipotesis 1 (H1) diterima. Artinya terdapat pengaruh antara stres kerja *on the job* terhadap prestasi kerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.



Gambar 1 Kurva Uji t X₁ terhadap Y

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2018)

Gambar 1 kurva uji t X₁ terhadap Y menjelaskan bahwa nilai t hitung berada pada daerah penolakan H₀ yang memiliki arti bahwa H₁ diterima, terdapat pengaruh antara stres kerja *on the job*.

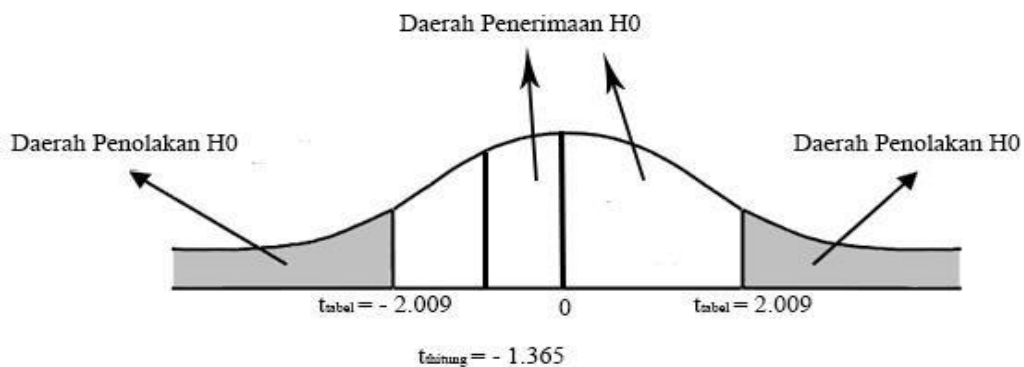
Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t) pada Stres Kerja *Off the Job*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	77.044	2.375		32.444	.000
	Stres Kerja <i>Off the Job</i>	-.202	.148	-.190	-1.365	.178

Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Diolah dengan SPSS Ver. 23 (2018)

Berdasarkan Tabel 58 di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} memiliki nilai sebesar negatif 1,365 dengan t_{tabel} sebesar 2,009 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,365 < 2,009$) oleh karena itu Hipotesis II (H₂) ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara stres kerja *off the job* terhadap prestasi kerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.



Gambar 2 Kurva Uji t X₂ terhadap Y

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2018)

Gambar 2 kurva uji t X_2 terhadap Y menggambarkan bahwa nilai t hitung untuk X_2 berada pada daerah penerimaan H_0 yang artinya H_2 ditolak atau dengan kata lain tidak ada pengaruh antara stres kerja *off the job* dengan prestasi kerja.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel terikat. Peneliti melakukan uji F dengan membandingkan nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} dan taraf signifikansi sebesar 0,05. Dengan mengolah data menggunakan *software* SPSS maka didapat *output*, yaitu sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	211.670	2	105.835	3,286	.046
Residual	1578.330	49	32.211		
Total	1790.000	51			

Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Diolah dengan SPSS Ver. 23 (2018)

Tabel 10 memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3,286. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yang dapat dicari dengan persamaan, yaitu sebagai berikut:

$$F : = F (k ; n-k)$$

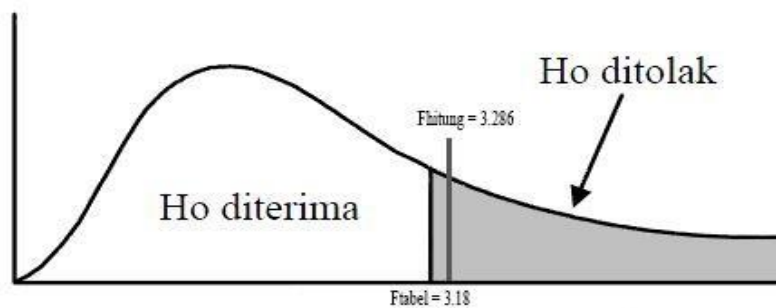
Dimana

k: Jumlah Variabel

n : Jumlah Responden $F = F (2;50)$

$F = 3,18$ (dilihat dari distribusi nilai F_{tabel})

Di dapat nilai F_{tabel} sebesar 3,18 maka jika di dibandingkan dengan F_{hitung} didapat kesimpulan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,286 > 3,18$) yang artinya Hipotesis III (H_3) diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh antara stres kerja *on the job* dan stres kerja *off the job* secara simultan terhadap prestasi kerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.



Gambar 3. Kurva Uji F

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2018)

Gambar 3 kurva uji F menggambarkan bahwa F_{hitung} berada pada daerah penolak H_0 artinya H_3 diterima dengan kata lain terdapat pengaruh stres kerja *on the job* dan stres kerja *off the job* secara simultan terhadap prestasi kerja ASN di kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel bebas.

Tabel 11 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.344 a	.118	.082	5.67546

Sumber: Diolah dengan SPSS Ver. 23 (2018)

Berdasarkan Tabel 11 di atas hasil output tersebut menunjukkan bahwa R^2 atau koefisien determinasi memiliki angka sebesar 0.118 atau 11,8% yang artinya presentase pengaruh variabel antara Stres Kerja *On the Job* (X_1) dan Stres Kerja *Off the Job* (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 11,8% diartikan bahwa varian variabel bebas Stres Kerja *On the Job* (X_1) dan Stres Kerja *Off the Job* (X_2) dapat menjelaskan sebesar 11,8%% variabel terikat Prestasi Kerja (Y) sedangkan sisanya sebesar 88,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja *On the Job* terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) pada Tabel 57 dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat drajat $\alpha = 5\%$ yaitu $2,555 > 2,009$, maka H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara Stres Kerja *On the Job* dengan Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.

Berdasarkan tingkat signifikansi, apabila signifikansi $< 0,05$ maka H_1 diterima dan apabila signifikansi $> 0,05$ maka H_1 ditolak. Karena signifikansi pada Uji t (Tabel 57) kurang dari 0,05 ($0,014 < 0,05$) maka H_1 diterima dengan kata lain Stres Kerja *On the Job* dapat mempengaruhi Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi pada Tabel 55 antara Stres Kerja *On the Job* dengan Prestasi Kerja sebesar $-0,188$, artinya Stress Kerja memiliki arah hubungan yang negatif dengan prestasi kerjadan interpretasi yang sangat rendah. Atau dapat di artikan stress kerja *on the job* tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja

2. Pengaruh Stres Kerja *Off the Job* terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) pada Tabel 58 dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat drajat $\alpha = 5\%$ yaitu $1,365 < 2,009$, maka H_2 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara Stres Kerja *Off the Job* dengan Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.

Berdasarkan tingkat signifikansi, apabila signifikansi $> 0,05$ maka H_2 ditolak dan apabila signifikansi $< 0,05$ maka H_2 diterima. Karena signifikansi pada Uji t (Tabel 58) lebih dari $0,05$ ($0,178 > 0,05$) maka H_2 ditolak dengan kata lain Stres Kerja *Off the Job* tidak memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi pada Tabel 55 antara Stres Kerja *Off the Job* dengan Prestasi Kerja sebesar $-0,190$, artinya X_2 memiliki arah hubungan yang negatif dengan Y dan interpretasi yang sangat rendah.

3. Pengaruh Stres Kerja *On the Job* dan Stres Kerja *Off the Job* terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan uji simultan (uji F) melalui Tabel 59 diperoleh F_{hitung} sebesar $3,286$ dan F_{tabel} sebesar $3,18$. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($3,286 > 3,18$), maka H_3 diterima. Artinya, terdapat pengaruh antara Stres Kerja *On the Job* dan Stres Kerja *Off the Job* secara simultan terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.

Berdasarkan tingkat signifikansi, apabila signifikansi $> 0,05$ maka H_3 ditolak dan apabila signifikansi $< 0,05$ maka H_3 diterima. Karena signifikansi pada Uji F (tabel 27) kurang dari $0,05$ ($0,046 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain Stres Kerja *Off the Job* dan Stres Kerja *Off the Job* secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.

Berdasarkan hasil analisis Uji Koefisien Determinasi R^2 dilihat dari Tabel 60 Stres Kerja *On the Job* dan Stres Kerja *Off the Job* secara simultan mampu menjelaskan sebesar $11,8\%$ Prestasi Kerja. Sebesar $88,2\%$ Prestasi Kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Stres Kerja *On the Job* (X_1) memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. Hal ini dibuktikan oleh hasil Uji t bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,555 > 2,009$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_1 diterima. Selain itu Stres Kerja *On the Job* memiliki arah hubungan yang negatif terhadap prestasi kerja ASN di Kementerian Agama Kabupaten Karawang yang artinya jika Stres Kerja *On the Job* meningkat maka prestasi kerja menurun, namun hubungan antara kedua variabel ini rendah, ini dibuktikan dengan hasil uji korelasi yang memiliki nilai $-0,340$. Stres Kerja *Off the Job* (X_2) tidak memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil Uji t bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,365 < 2,009$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_2 ditolak. Selain hal tersebut arah hubungan antara Stres Kerja *Off the Job* (X_2) dengan Prestasi Kerja (Y) adalah negatif yang artinya apabila Stres Kerja *Off the Job* meningkat maka prestasi kerja menurun, namun hubungan antara kedua variabel ini sangat rendah, hal ini dibuktikan dengan hasil uji korelasi yang hanya memiliki nilai $-0,190$. Hasil penelitian Uji Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Stres Kerja *On the Job* dan Stres Kerja *Off the Job* secara simultan terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang hal ini dibuktikan dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,286 > 3,18$) dengan kata lain H_3 diterima. Selain hal itu Stres Kerja *On the Job* dan Stres Kerja *Off the Job* secara simultan mampu menjelaskan Prestasi Kerja sebesar $11,8\%$, hal tersebut dilihat berdasarkan hasil Uji Determinasi (Uji R^2) yang telah dilakukan oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, U. R., Suwendra, W., & Bagia, W.. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kinerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan*
- Aslihah, Noor'aini. 2015. *Pengaruh stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang*. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo
- Handoyo, Seger. 2001. *Stres pada Masyarakat Surabaya*. Jurnal Insan Media Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Airlangga Surabaya
- Mulyasari, Annisa. 2014. *Pengaruh Stres dan Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan PT. Pindad (Persero) Divisi Tempa dan Cor Bandung*. Bandung: Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung
- Wartono, Tri. 2017. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karywan Majalah Mother and Baby)*. 4(2).
- Yulianan, Eko. 2012. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik terhadap Kinerja pada PT. Pindad Bandung*. 2(1).