

BAB III

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Dalam penyebaran kuesioner, penelitian ini memperoleh 30 sampel responden sesuai dengan kriteria yang diperlukan peneliti.

3.2 Karakteristik Data

Hasil distribusi survei memungkinkan seseorang memperoleh pemahaman umum mengenai demografi responden. Penelitian menguji “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda” dilakukan pada Mei 2024 ini dengan banyak responden sejumlah 30 orang pegawai. Ciri – ciri yang dimiliki responden antara lain:

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan data sebaran Jenis Kelamin diamati pada tabel ini:

Tabel 3. 1 Data Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki – laki	19	63.3%
2	Perempuan	11	36.7%
	Total	30	100.0%

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Dari jumlah 30 responden, data menunjukkan 19 responden (63.3%) merupakan laki-laki, sementara 11 responden (36.7%) merupakan perempuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda, mayoritas pegawainya adalah Laki – laki.

2. Usia

Berdasarkan hasil Distribusi frekuensi pada usia Pegawai Negeri Sipil Di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda, dapat diamati di tabel berikut:

Tabel 3. 2 Data Persebaran Frekuensi Responden

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	25 – 30	2	6.7%
2	31 – 36	4	13.3%
3	37 - 48	24	80.0%
	Total	30	100.0%

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Dari Data dari tabel 3.2 menunjukkan data yang diperoleh 30 responden mayoritas rentang usia 25 – 30 tahun, yang berjumlah 2 responden (6.7%), Sedangkan yang berusia 31-36 tahun mencapai 4 responden (13.3%). Sementara itu, jumlah responden yang berusia 35-48 tahun tercatat paling banyak, yaitu 24 responden (80%). Dari analisis tersebut, dapat disimpulkan

bahwa mayoritas Pegawai Negeri Sipil di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda berada dalam rentang usia 37 – 48 tahun memiliki jumlah lebih banyak.

3. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil Frekuensi tingkatan jenjang pendidikan diamati di tabel berikut:

Tabel 3.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA/SMK	6	20.0%
2	Diploma	3	10.0%
3	Sarjana	19	63.3%
4	Magister	2	6.7%
	Total	30	100.0%

Sumber : data diolah Peneliti, 2024

Dari data tabel 3.3 diperoleh data 30 responden yang mengikuti penelitian terdapat pada tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu berjumlah 6 responden (20.0%), tingkat pendidikan D3 yaitu 3 responden (10.0%), tingkat pendidikan S1 respondennya 19 responden (63.3%), dan untuk tingkat pendidikan S2 memiliki 2 responden (6.7%). Dari 19 responden (63.3%) merupakan jenjang pendidikan paling tinggi sarjana Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Mayoritas Pegawai Negeri Sipil di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda telah menyelesaikan Pendidikan Sarjana.

3.3 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Hasil dari kuesioner yang bertujuan untuk menilai aspek terkait dengan Beban Kerja Dan Stres Kerja, akan dirinci berdasarkan tanggapan para peserta. Langkah selanjutnya adalah menentukan rata-rata hasil. Selanjutnya, penilaian akan dilakukan berdasarkan rentang skala yang telah yaitu :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{nilai rentang tertinggi} - \text{nilai rentang terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

$$\text{Rentang skala} = \frac{4 - 1}{4} = 0.75$$

Berdasarkan hasil perhitungannya, nilai rerata penelitian ini dapat dipahami yaitu:

Tabel 3.4 Dasar Inteprestasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

Nilai Rata-Rata	Interpretasi
1 – 1,749	Sangat Rendah
1,75 – 2,499	Rendah
2,50 – 3,249	Tinggi
3,250 – 4,00	Sangat Tinggi

Analisis deskripsi faktor Beban Kerja, Stres Kerja, serta Kinerja Pegawai memberikan hasil seperti berikut:

a. Beban Kerja (X1)

Berikut ini adalah kesimpulan yang diambil dari data yang dikumpulkan dari seluruh responden terhadap *variable* Beban Kerja (X1) :

Tabel 3.5 Deskripsi Variabel Beban Kerja (X1)

Indikator	SKALA				TOTAL	Rata-Rata	
	SS 4	S 3	TS 2	STS 1			
BK.1	Frekuensi	8	6	13	3	30	2.63%
	Bobot	32	18	26	3	79	
BK.2	Frekuensi	8	15	7	0	30	3.03%
	Bobot	32	45	14	0	91	
BK.3	Frekuensi	17	11	2	0	30	3.50%
	Bobot	68	22	4	0	94	
BK.4	Frekuensi	15	12	3	0	30	3.40%
	Bobot	60	36	6	0	102	
BK.5	Frekuensi	11	13	6	0	30	3.16%
	Bobot	44	39	12	0	95	
Hasil						15.73%	
Rata-Rata						3.146%	
Interprestasi						Tinggi	

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Indikasi ketiga pada tabel 3.5 mempunyai predikat Tinggi, terlihat dari rata-rata skornya 3,146 artinya efisiensi pekerja keinginan mereka untuk sukses membawa dampak positif bagi Komisi Pemilihan Umum (KPU). Rata - rata 3,146 variabel Beban Kerja berada pada kategori Tinggi sehingga menunjukkan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

b. Stres Kerja (X2)

Deskripsi variabel ini berdasarkan temuan penelitian terhadap jawaban seluruh responden terhadap variabel Stres Kerja (X2):

Tabel 3.6 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X2)

Indikator	SKALA				TOTAL	Rata-Rata	
	SS 4	S 3	TS 2	STS 1			
SK.1	Frekuensi	7	17	11	0	30	2.86%
	Bobot	28	51	22	0	101	
SK.2	Frekuensi	13	16	1	0	30	3.40%
	Bobot	52	48	2	0	102	
SK.3	Frekuensi	7	16	7	0	30	3.00%
	Bobot	20	48	14	0	82	
SK.4	Frekuensi	6	8	12	4	30	2.53%
	Bobot	24	24	24	4	76	
SK.5	Frekuensi	20	8	2	0	30	3.60%
	Bobot	80	24	4	0	108	
Hasil						15.40%	
Rata-Rata						3.08%	
Interprestasi						Tinggi	

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Indikasi satu dan empat mendapat predikat Tinggi dengan skor rata-rata sebesar 3,08% seperti terlihat pada tabel 3.6. Produktivitas kinerja pegawai kemungkinan besar akan berdampak positif

terhadap kinerja Komisi Pemilihan Umum. Variabel stres kerja berdampak baik kepada kinerja karyawan karena berada pada kategori tinggi dengan rata-rata skor akhir sebesar 3,08%.

c. Kinerja Pegawai (Y)

Selanjutnya penjabaran variable kinerja pegawai (Y) yang diperoleh dari kajian terhadap jawaban seluruh responden:

Tabel 3.7 Deskripsi Variabel Kinerja Pegaai (Y)

Indikator	SKALA				TOTAL	Rata-Rata	
	SS	S	TS	STS			
		4	3	2	1		
KP.1	Frekuensi	14	14	2	0	30	3.40%
	Bobot	56	42	4	0	102	
KP.2	Frekuensi	16	14	0	0	30	3.53%
	Bobot	64	42	0	0	106	
KP.3	Frekuensi	16	14	0	0	30	3.53%
	Bobot	64	42	0	0	106	
KP.4	Frekuensi	18	12	0	0	30	3.60%
	Bobot	72	36	0	0	108	
KP.5	Frekuensi	16	13	1	0	30	3.50%
	Bobot	64	39	2	0	105	
					Hasil	17.56%	
					Rata-Rata	3,51%	
					Interprestasi	Sangat Tinggi	

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Faktor Kinerja Pegawai, khususnya indikator empat, mendapat nilai sangat tinggi, seperti terlihat pada tabel 3.7 dengan perolehan *mean* 3,60%. Hal ini memperlihatkan Kinerja Pegawai dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, khususnya dalam hal peningkatan produktivitas untuk memenuhi target, dengan hasil akhir rata-rata sebesar 3,512%, variabel Kinerja Pegawai dapat disimpulkan berada dalam kategori nilai Sangat Tinggi dalam memberikan kontribusi pada Kinerja Pegawai secara keseluruhan.

3.4 Analisi Data

1. Uji Instrumen

Untuk memahami hasil yang akan dipertimbangkan, disarankan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas saat membuat data yang digunakan menjadi valid dan dapat diandalkan. Untuk memahami hasil yang akan dipertimbangkan, disarankan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas saat membuat data yang digunakan menjadi valid dan dapat diandalkan.

2. Uji Validitas

Validitas data yang disiapkan menjadi salah satu kriteria untuk evaluasi. Alat ukur yang disebut "valid" adalah instrumen yang dapat memberikan hasil yang akurat dan tepat. Untuk dianggap valid, alat ukur harus mampu mengukur variabel yang dituju dengan tepat.

Uji validitas dilaksanakan menggunakan SPSS 16.0 dengan kriteria seperti berikut:

- Apabila r_{hitung} positif ataupun $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid
- Jika r_{hitung} positif ataupun $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid
- perolehan r_{hitung} pada kolom correkte item total correlation pada pengujian 30 orang partisipasi dengan tingkatan *Sig* 0,254

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Koefisiensi Validitas	R tabel	Sig	Ket.
1	Beban Kerja	X1.1	0,593	0,361	0,001	Valid
		X1.2	0,809	0,361	0,000	Valid
		X1.3	0,716	0,361	0,000	Valid
		X1.4	0,526	0,361	0,003	Valid
		X1.5	0,629	0,361	0,000	Valid
2	Stres Kerja	X2.1	0,845	0,361	0,000	Valid
		X2.2	0,488	0,361	0,006	Tidak
		X2.3	0,877	0,361	0,000	Valid
		X2.4	0,727	0,361	0,000	Valid
		X2.5	0,663	0,361	0,000	Valid
3	Kinerja Pegawai	Y1	0,859	0,361	0,000	Valid
		Y2	0,750	0,361	0,000	Valid
		Y3	0,750	0,361	0,000	Valid
		Y4	0,692	0,361	0,000	Valid
		Y5	0,768	0,361	0,000	Valid

Sumber : Data diolah penulis 2024

Tabel menyatakan, empat belas pernyataan tersebut ditetapkan lulus uji validitas, Person Correlation bernilai positif dan nilai sig $0,000 < 0,05$ kurang dari signifikan $0,05$. Sementara itu, satu soal yang ada di X2 ditetapkan uji tidak valid/ tidak lulus uji validitas, person Correlation bernilai sig $0,006 > 0,05$ lebih besar dari perolehan Sig $0,05$. Tidak signifikan ada satu dari indikator pernyataan yang ada kata sensitif bagi pegawai yaitu pernyataan “ saya sering menghadapi konflik antara rekan kerja dalam menjalankan tugas pekerjaan.” “Konflik” yang dimana pernyataan ini ada di X2.4 kaena mengambil dari nilai rata – rata tabulasi yang rendah. berikut keluaran temuan dari uji realibilitas :

a. Uji Realibilitas

Survei adalah indikasi suatu variabel atau bangunan, dan pengujian reliabilitas adalah teknik untuk memperkirakan nilainya. Keandalan kuesioner diukur berdasarkan stabilitas atau konsistensi tanggapan responden dari waktu ke waktu. Dalam studi ini, reliabilitas kuesioner dievaluasi menerapkan uji statistik Cronbach's alpha.

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisiensi Realibilitas	Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Ket
1	Beban Kerja	0,640	> 0,60	Realibel
2	Stres Kerja	0,767	> 0,60	Realibel
3	Kinerja Pegawai	0,823	> 0,60	Realibel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan output uji reliabilitas diketahui cronbach's alpha mempunyai perolehan $> 0,6$ dengan nilai Beban Kerja sebesar 0,640, Stres Kerja 0,767, dan Kinerja Pegawai 0,823 maka

dapat disimpulkan dari tiga variabel soal dinyatakan lolos pengujian reliabilitas, sehingga dapat dilakukan pengujian tahap selanjutnya, yaitu uji asumsi klasik.

3.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memakai One-Sample Kolmogorov-Smirnov, yang memungkinkan pengambilan keputusan jika hasilnya signifikan atau probabilitas $> 0,05$, digunakan untuk uji normalitas. Uji normalitas pada studi ini menghasilkan hasil yaitu:

Tabel 3.10 Hasil Uji Normalitas

**Tabel 3. 10 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Asymp.Sig. (2-tailed)	Sig.	Kesimpulan
0,791	$>0,05$	Terdistribusi Normal

Sumber : Data diolah penulis 2024

Tabel diatas data berdistribusi normal dengan perolehan sig senilai 0,791 lebih tinggi dari tingkat Sig senilai $> 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Dengan memeriksa besarnya variance inflasi faktor (VIF) dan prosedur toleransi, uji multikolinearitas dapat memastikan ada tidaknya multikolinearitas. Multikolinearitas tidak terjadi bila perolehan toleransi $> 0,1$ serta VIF < 10 . Berikut hasil uji penelitian ini:

Tabel 3.11 Hasil Uji Multikolinearitas

*Coefficients^a
Collinearity Statistics*

No	Tolerance	VIF	Keterangan
1	0,561	1.784	Tidak terjadi multikolinearitas
2	0,561	1.784	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil output SPSS, 2024

Karena data lolos uji multikolinearitas dengan nilai toleransi 0,561 (lebih tinggi dari 0,1) dan VIF 1,784 (Kurang dari 10), maka dari temuan keluaran SPSS disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada studi ini memakai Uji Glejser. Perolehan pengujian bisa diamati di tabel berikut :

Tabel 3.12 Hasil Uji Heteroskendastisitas

Variabel	Signifikan	Nilai Probabilitas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,816	0,05	Tidak Terjadi Heteroskendastisitas
Stres Kerja (X2)	0,042	0,05	Tidak Terjadi Heteroskendastisitas

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikan. pada masing-masing variabel bernilai 0,816 untuk variabel Beban Kerja (X1) dan 0,042 untuk variabel Stres Kerja (X2). Nilai yang diperoleh tersebut lebih besar dari 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa pada analisis ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.6 Regresi Linear Berganda

Teknik statistik yang dikenal dengan analisis regresi linier berganda berupaya menentukan kekuatan korelasi diantara variabel terikat dan sejumlah variabel bebas. digunakan untuk menilai dampak beberapa variabel independen satu sama lain, atau untuk memperkirakan atau meramalkan satu variabel dependen atau serangkaian variabel. Lihatlah tabel berikut untuk mengetahui perolehan pengujian regresi linier berganda:

Tabel 3.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficient Std. Error
(Constant)	13,507	2,509
Beban Kerja	0,425	0,201
Stres Kerja	-0,171	0,185

Sumber: Diolah Peneliti 2024

Kemudian hasil output SPSS dimasukkan pada rumus:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$
$$Y = 13,507 + 0,425x_1 + (- 0,171x_2) + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai konstanta (apabila nilai Beban kerja X sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b1 = Koefisien regresi variabel X₁

b2 = Koefisien regresi variabel X₂

X1 = Stres kerja

X2 = Beban kerja

e = Nilai Residu (*error*)

Kemudian dari rumus tersebut maka diketahui :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 13,507 + 0,425x_1 + (- 0,171x_2) + e$$

Maka dapat disimpulkan:

- 1) Nilai Konstanta Kinerja Pegawai sebesar 13,507 artinya jika Beban Kerja maupun Stres Kerja tidak ada terjadi kenaikan nilai, maka nilai Kinerja Pegawai adalah 13,507.
- 2) Beban Kerja berdampak nyata kepada Kinerja Pegawai senilai 0,425 atau 42,5%, yang berarti Beban Kerja yang dilakukan dengan baik akan membantu kenaikan produktivitas pada Kinerja Pegawai dan sebaliknya.
- 3) Stres Kerja berdampak negatif kepada Kinerja Pegawai senilai -0,171 atau -17,1%, yang berarti apabila Stres Kerja menurun maka produktivitas kinerja pegawai meningkat, begitu pun sebaliknya.

Variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan nilai koefisien 0,425, sementara variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai koefisien 0,171, sebagaimana ditunjukkan dalam persamaan regresi linier berganda di atas. Ini mengindikasikan bahwa variabel Stres Kerja memberikan pengaruh terkecil, sedangkan variabel Beban Kerja memberikan pengaruh terbesar.

3.7 Uji Hipotesis

1. Uji T

Model	t	Sig	Keterangan
Beban Kerja (X1)	2,116	0,044	Signifikan
Stres Kerja (X2)	-0,923	0,364	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil output SPSS, 2024

Peneliti melakukan pengujian secara parsial (uji t) terhadap koefisien regresi guna mengamati apakah suatu *variable independent* berpengaruh secara signifikan kepada *variable dependent*. Hipotesis statistik penelitian sesuai dengan kaidah uji t yang menyatakan bahwa diperlukan hasil signifikan kurang dari 0,05 untuk menolak H0:

1. Variable Beban Kerja

H0 : Variabel Beban Kerja Tidak berdampak signifikan secara parsial kepada Kinerja Pegawai.

H1 : Variabel Beban Kerja berdampak signifikan secara parsial kepada Kinerja Pegawai.

2. Variabel Stres Kerja

H0 : Variabel Stres Kerja Tidak berdampak signifikan secara parsial kepada Kinerja Pegawai.

H2 : Variabel Stres Kerja berdampak signifikan secara parsial kepada Kinerja Pegawai.

Temuan regresi linier berganda, yang dijalankan bersamaan dengan uji t temuan memastikan hasil yang disebutkan diatas:

1. Data dari Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,116 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,051, serta nilai signifikan sebesar 0,044 yang lebih rendah dari taraf 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima.
2. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda. Kesimpulan ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,364 yang lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung

sebesar -0,923 yang lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,051. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (H1) ditolak.

3.8 Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi dalam model regresi menunjukkan sejauh mana dampak *variable independent* kepada *variable dependent*. Nilai R-squared yang rendah menunjukkan pengaruh yang kecil, sedangkan nilai R-squared yang tinggi memperlihatkan seluruh variabel independen berpengaruh yang signifikan kepada *variable dependent*. Berikut temuan pengujian koefisien determinasi.

Tabel 3.14 Uji Koefisiensi Determinasi

Adjusted R
Square
0,091

Sumber: Hasil output SPSS, 2024

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa nilai adjust R Square adalah Beban Kerja (X1) serta Stres Kerja (X2) memberikan kontribusi senilai 0,091 ataupun 91% dari total variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sementara 9% (100% - 91%) jumlah variabel lain dapat terpengaruhi oleh variable lainnya pada studi ini.

3.9 Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, mendukung hipotesis pertama. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji analisis regresi linier berganda yang menunjukkan nilai koefisien 0,044, yang berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil analisis uji t (parsial) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,116, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,051, dan nilai signifikan sebesar 0,044, yang lebih rendah dari taraf 0,05. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Analisis ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda dapat ditingkatkan melalui pengelolaan beban kerja. Dengan demikian, beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai seringkali dihadapkan pada situasi di mana mereka harus menyelesaikan banyak tugas secara bersamaan. Penelitian ini mendukung teori Budiasa (2021:30) yang menyatakan bahwa “beban kerja adalah persepsi pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.”

Penelitian ini selaras dengan analisis (Ashar et al.,2021) serta (Syihabudhin et al.,2020) memperlihatkan beban kerja berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan, Tentu saja, pekerjaan ini memerlukan waktu, energi, serta sumber daya lainnya. Dalam banyak kasus, adanya beban ketersediaan sumber daya yang terbatas pasti akan mengurangi efisiensi operasional. Para pekerja di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda terkena dampak positif dan signifikan dari beban kerja mereka, Oleh karena itu, para pekerja diberi insentif untuk bekerja lebih efektif dan efisien ketika meningkatkan produktivitas Kinerja Pegawai mereka.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan dari hasil penelitian memperlihatkan pengaruh stres kerja pada kinerja pegawai menghasilkan pengaruh secara tidak signifikan oleh Kinerja Pegawai. Hasil penelitian memperlihatkan pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda tidak terpengaruh oleh stres kerja. Bertentangan dengan apa yang Dewi dkk (2018), yang memperlihatkan stres di tempat

kerja memiliki dampak kecil namun merugikan terhadap produktivitas. Bukti mengenai hal ini berasal dari penelitian yang memperlihatkan stres di tempat kerja menurunkan produktivitas Mahawati et al., (2021:134). Demikian pula Wenur et al., (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Budiasa (2021:22), yang menyatakan bahwa stres kerja adalah respon terhadap tekanan pekerjaan yang disebabkan oleh ketidakcocokan antara individu dan lingkungannya, yang mempengaruhi kondisi fisik, mental, dan perilaku saat bekerja. Stres kerja muncul ketika tuntutan dan tekanan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan pekerja. Pekerja yang mengalami stres akan menunjukkan emosi dan perilaku sebagai cara untuk mengatasi stres tersebut.

Temuan analisis data mengindikasikan bahwasanya stres kerja berdampak negatif serta tidak signifikan kepada kinerja pegawai komisi pemilihan umum. Pada variabel stres kerja frekuensi jawaban rendah terdapat pada indikator konflik kerja dengan pernyataan “Saya merasa terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas” tidak berpengaruh karena diambil dari salah satu pernyataan dan indikator yang hasil nilai rata – rata dari tabulasi yang saya ambil nilai yang rendah dari pernyataan dan indikator Hal ini menandakan bahwasanya stres kerja tidak berdampak kepada kinerja karyawan di komisi pemilihan umum. Studi ini bertolak belakang dengan temuan Dewi dkk (2018) mengindikasikan bahwasanya secara parsial ada dampak negatif serta signifikan stres kerja kepada kinerja karyawan. Temuan studi mengindikasikan bahwasanya sekalipun pegawai pada komisi pemilihan umum memiliki tanggungjawab yang tinggi tetapi mereka tidak merasa bahwasanya hal itu membuat mereka stres sehingga hal ini tidak mempengaruhi kinerjanya. Ini berarti stres kerja pada pegawai Komisi Pemilihan Umum masih dapat diatasi sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wenur et al., (2018), yang menemukan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan tingkat stres kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari hasil analisis penelitian bahwa meskipun pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda mempunyai ekspektasi yang tinggi terhadap mereka, staf yang disurvei melaporkan bahwa mereka tidak mengalami stres akibat pekerjaan mereka. Artinya, para pekerja di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda masih bisa mencari cara untuk mengatasi stres di tempat kerja dengan cara yang tidak menghambat kinerjanya. Kemudian, kinerja karyawan dianggap tidak terpengaruh oleh konflik di tempat kerja karena pegawai tidak mengalami stres akibat konflik tersebut. Perolehan studi ini sejalan dengan temuan (Wibowo, 2018) yang diperoleh hipotesis bahwa stres kerja tidak berdampak secara signifikan kepada produktivitas kinerja pegawai.