

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BALAI REHABILITASI PENYANDANG DISABILITAS
FISIK BUDI PERKASA PALEMBANG**



Skripsi Oleh :
DINDA KARTIKA NUGRAHENI
01011181621031
MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2020

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BALAI REHABILITASI PENYANDANG DISABILITAS
FISIK BUDI PERKASA PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Dinda Kartika Nugraheni
NIM : 01011181621031
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua



Tanggal :

29-02-2020

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D

NIP .195307071979032001

Anggota



Tanggal :

04-03-2020

Wita Farla WK, S.E, M.M

NIP.198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BALAI REHABILITASI PENYANDANG DISABILITAS
FISIK BUDI PERKASA PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama : Dinda Kartika Nugraheni
NIM : 01011181621031
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 10 Juni 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 10 Juni 2020

Ketua



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP .195307071979032001

Anggota



Wita Farla WK, S.E, M.M
NIP 198104012014092001

Anggota



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP 196610221992032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Isni Andriana, SE., M.Fin., Ph.D.
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Dinda Kartika Nugraheni

NIM : 01011181621031

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya yang berjudul :

**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Rehabilitasi
Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang**

Pembimbing :

Ketua : Prof.Badia Perizade,M.B.A.,Ph.D

Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 10 juni 2020

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, maka saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 10 Juni 2020
Pembuat Pernyataan



Dinda Kartika Nugraheni
01011181621031

MOTTO

“ Intelligence plus character – that is the goal of true education ”

"Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kafur." Harapan selalu ada bagi orang yang percaya, hadapi setiap tantangan dalam hidup dengan niat mencari ridhonya, lakukan usaha semaksimal mungkin sesuai kemampuan dengan doa.

(Yusuf – 87)

Dengan mengucapkan Alhamdulillah

Kupersembahkan karya kecilku ini untuk :

- ❖ Universitas Sriwijaya
- ❖ Ayah dan Ibu yang tiada kenal kata lelah
- ❖ Adik laki-laki
- ❖ Sahabat terdekat yang selalu memberikan dukungan
- ❖ Para Dosen FE Universitas Sriwijaya
- ❖ Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa penulisan ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, untuk itu segala bentuk saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan.

Demikian skripsi ini dibuat. Penulis mengucapkan terimakasih atas upaya dan kerja sama semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Inderalaya, 10 Juni 2020

Penulis, ...



Dinda Kartika Nugraheni

01011181621031

UCAPAN TERIMAKASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan rahmat-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan studi saya hingga ke tahap ini. Rasa syukur tak terkira saya ucapkan atas doa-doa yang telah dikabulkan-Nya.
2. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. Muhammad Adam, SE.,ME.selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Isni Andriana, S.E., M.fin., Ph.D Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Kemas. M. Husni Thamrin, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Prof. Badia Perizade., M.B.A., Ph.D dan Wita Farla WK S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi ini yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Hj. Nofiawaty, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Akademik saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

8. Seluruh dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Kedua orang tua saya, Ayahku Dardi S.SOS dan Ibuku Prasetyawati S.AP yang selalu memberikan doa yang teramat tulus yang tak henti-hentinya mencurahkan segala dukungan dan nasihat. Terimakasih atas segala doa dan pengorbanan yang tak akan pernah ku dapatkan dari orang lain.
10. Adik Laki-lakiku Fitra Anggito Abimanyu yang sebentar lagi masuk bangku perkuliahan nya di Universitas yang dia impikan selama ini. Terimakasih atas perhatian, doa dan cintanya.
11. Ibu Siti Sari Rummyanti selaku Kepala Dinas Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang. Bapak Arokiun selaku Kepala Subbag Tata Usaha Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang. Mba Zuhria dan seluruh pegawai Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang. Terimakasih telah mengizinkan dan membantu saya untuk melakukan penelitian di Balai Rehabilitasi.
12. Pakde Suprpto dan Bude Sulastri yang sudah merawatku selama kuliah di Palembang. Sudah menjadi ibu dan bapak kedua bagi saya selama ini terimakasih banyak, tanpa pakdeku dan budeku mungkin saya bukan apa-apa di kota tempat saya menimba ilmu. Sekali lagi Terimakasih atas perhatian, doa dan kasih sayangnya.

13. Mbakku Okta Aryani yang sudah menjadi mbak terbaikku selama aku di perantauan terimakasih atas dukungannya dan doanya. Terimakasih juga untuk adik kecilku Ayla dan Fathiya yang sudah membeberikanku kebahagiaan setiap harinya.
14. Sahabat terbaikku, Indah Ayu Lestari yang selalu memberikan dukungan untuk terus semangat menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih untuk semua waktu yang telah diberikan untuk penulis, selalu menerima jika penulis meminta bantuan secara mendadak. Semoga setelah perkuliahan ini kita bisa terus jumpa tanpa jarak kota yang memisahkan.
15. Sahabat karibku, Olis Novita Sari yang selalu hadir untuk memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini. Selalu ada dan siap untuk penulis. Semangat melanjutkan perkuliahan dan terimakasih atas semua doa dan kebaikan selama hampir 15 tahun ini.
16. Orang Istimewa, Muhammad Panji Aditya Mahardika yang sudah mengajarku untuk menyikapi proses hidup dengan penuh kesabaran sehingga tanpa henti memberikan semangat dan candaan yang membuat saya berusaha menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Terimakasih.
17. Annisa Dila Kurnia yang sebentar lagi juga menyusun skripsi terimakasih banyak yang selama ini sudah banyak mensupport, memberikan dorongan semangat, doa agar segera menyelesaikan skripsi dan perkuliahan ini dengan baik.

18. Untuk Balqies Epoque. Ajhumma (Wulandari), mbak Suci, kak Yuni, kak Indah, kak Dini. Terimakasih atas doa, semangat, dan meme-meme terbaik yang selalu muncul di *room* chat wa.
19. Meiliya Sekar Kinasih, Fatnir Nugraha dan teman-teman seperjuangan Manajemen 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
20. Pihak – pihak lain yang telah membantu dan memberikan doa dan semangat kepada penulis secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata, Saya berharap Allah SWT membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan andil dalam terwujudnya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam bentuk moril maupun materil. Saya berharap skripsi ini, dengan kekurangan yang meliputinya, dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Aamiin.

Palembang, 10 Juni 2020

Penulis,



Dinda Kartika Nugraheni

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI REHABILITASI PENYANDANG DISABILITAS FISIK BUDI PERKASA PALEMBANG

Oleh :

Dinda Kartika Nugraheni

Prof. Badia Perizade,. M.B.A., Ph.D; Wita Farla WK, S.E., M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang yang berjumlah 47 orang dan pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), dengan demikian responden dalam penelitian ini seluruh pegawai Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang yang berjumlah 47 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang oleh karena itu pegawai harus bisa mengontrol tingkat emosional dalam kesehariannya di lingkungan kerja dan bagi pihak pemimpin Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang agar terus mengoptimalkan dan mengevaluasi pegawai agar tidak adanya gangguan psikologis seperti sikap dan fisik.

Kata kunci : Stres Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF JOB STRESS ON EMPLOYEES PERFORMANCE ASSOCIATION PHYSICAL DISABILITY REHABILITATION CENTER IN BUDI PERKASA PALEMBANG

By :

Dinda Kartika Nugraheni

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.; Wita Farla WK, S.E., M.M.

This research aimed to determine the effect of job stress in employees performance at Association Physical Disability Rehabilitation Center In Budi Perkasa Palembang. The population in this research were implicated all employees of Association Physical Disability Rehabilitation Center In Budi Perkasa Palembang, Association Physical Disability Rehabilitation Center In Budi Perkasa Palembang that in total 47 people and this sampling was using saturated sampling (census), the respondents in this study was the employees of Association Physical Disability Rehabilitation Center In Budi Perkasa Palembang, Rehabilitation Center In Budi Perkasa Palembang in total 47 people. This research used primary data obtained through questionnaires and simple regression analysis methods as data analysis techniques. The results showed that there was a positive and significant effect between job stress on employees performance. The results showed that work stress had a positive and significant effect on employee performance at the Budi Perkasa Palembang Physical Disability Rehabilitation Center, therefore employees must be able to control emotional levels in their daily work environment and for the leader of the Physical Disability Rehabilitation Center Budi Perkasa Palembang in order to continue optimize and evaluate employees so that there are no psychological disorders such as attitudes and physical.

Keywords : Job Stress, Employee Performance

SURAT PERNYATAAN

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa :

Nama : Dinda Kartika Nugraheni

NIM : 01011181621031

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BALAI REHABILITASI PENYANDANG DISABILITAS FISIK BUDI
PERKASA PALEMBANG**

Telah kami periksa cara penulisan *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengatahui,
Ketua

Anggota




Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP 195307071979032001



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Dinda Kartika Nugraheni

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Bengkulu/24 Juli 1998

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Jl. Hibrida XI.B., Rt. 23, Rw. 08, Kec. Gading
Cempaka, Kel. Sidomulyo

Alamat Email : dindakartika837@gmail.com

No Hp : 087778551160

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD N 52 Bengkulu

SLTP : SMP N 18 Bengkulu

SLTA : MAN 1 Bengkulu

Pengalaman Organisasi :

1. Staf muda Dinas Advokasi Mahasiswa/i BEM KM FE UNSRI 2016-2017
2. Sekretaris Dinas Advokasi Mahasiswa/i BEM KM FE UNSRI 2017-2018
3. Bendahara umum IKMABIRA (Ikatan Mahasiswa/i Bumi Raflesia) Unsri 2017-2018



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vi
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	20
1.1 Latar Belakang.....	20
1.2 Rumusan Masalah.....	28
1.3 Tujuan Penelitian	28
1.4 Manfaat Penelitian	28
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Stres Kerja	10
2.1.2 Faktor Penyebab Stres Kerja.....	11
2.1.3 Tahapan Stres Kerja	11
2.1.4 Indikator Stres Kerja	12
2.2 Kinerja Karyawan.....	13
2.2.1 Penilaian Kinerja.....	14
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	16

2.3	Hubungan Antara Variabel X (Stres kerja) Terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai)	18
2.3	Penelitian Terdahulu	20
2.4	Kerangka Konseptual.....	25
2.5	Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN		26
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	26
3.2	Rancangan Penelitian.....	26
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	27
3.3.1	Jenis Data.....	27
3.3.2	Sumber Data.....	28
3.4	Populasi dan Sampel.....	28
3.4.1	Populasi.....	28
3.4.2	Sampel.....	28
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.6	Uji Instrumen.....	30
3.6.1	Uji Validitas	30
3.6.2	Uji Reliabilitas	30
3.7	Teknik Analisis Data	31
3.7.1	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	31
3.7.2	Analisis Koefisien Kolerasi (r) dan Determinasi (R ²).....	32
3.7.3	Uji t.....	32
3.8	Definisi Operasional.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		35
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	35
4.1.4	Deskripsi Profil Responden	38
4.1.5	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	43
4.2.	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	51
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	51
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	53

4.2.3 Hasil Teknik Analisis Data.....	54
4.2.4 Hasil Uji Hipotesis	56
4.3 Pembahasan.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Karyawan dan Kapasitas Pada Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang Pada Tahun	4
Tabel 1. 2 Jumlah Pasien Per Tahun Pada Balai Rehabilitasi Fisik Budi Perkasa Palembang Pada Tahun 2018.....	4
Tabel 1. 3 Data Pembagian Kerja dan Jam Kerja Pada Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang Pada Tahun 2018	5
Tabel 1. 4 Jadwal Kegiatan BRSPDF Budi Perkasa Palembang Pada Tahun 2018.....	6
Tabel 1. 5 Data Kehadiran Pegawai Pada Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang Tahun 2018.....	7
Tabel 1. 6 Jam Kerja Pegawai	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3. 1 Skor Pendapat Responden	29
Tabel 3. 2 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	32
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	39
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden Pada Tahun 2018	40
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden Pada Tahun 2018	41
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden Pada Tahun 2018.....	42
Tabel 4. 5 Kesimpulan Analisis Frekuensi Atas Jawaban Responden Mengenai Stres Kerja.....	44
Tabel 4. 6 Kesimpulan Analisis Frekuensi Atas Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Stres Kerja	52
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	52
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	53
Tabel 4. 10 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana	54
Tabel 4. 11 Hasil perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan koefisien Determinasi (R ²)	55
Tabel 4. 12 Hasil Uji t	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Hubungan U Terbalik Antara Stres Kerja Dan Kinerja Pegawai	19
Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	68
Lampiran 2 Data Jawaban Responden	71
Lampiran 3 Data Karakteristik Responden.....	73
Lampiran 4 Data Validitas dan Reliabilitas	74
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	79
Lampiran 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi	81
Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Sederhana dan Uji t.....	81
Lampiran 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Arus besar globalisasi yang disertai perubahan kondisi sosiologis masyarakat, serta perkembangan teknologi dan informasi yang sangat cepat telah mendorong organisasi untuk mampu bergerak lebih efektif dan efisien. Organisasi pun ditantang untuk mampu berubah dan beradaptasi dengan lingkungan karena perubahan yang semakin cepat, baik itu organisasi bisnis maupun organisasi publik. Salah satu tantangan yang dihadapi organisasi adalah manajemen sumberdaya manusia. Organisasi dituntut untuk mampu merekrut, menempatkan, mengembangkan, dan mengevaluasi sumber daya manusia yang dimiliki secara tepat.

Sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi dengan berbagai rancangan untuk kepentingan perusahaan atau organisasi dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti bahwa manusia merupakan sumber daya yang strategis dalam semua aktivitas organisasi. Lingkungan kerja karyawan diwajibkan harus selalu berinteraksi dengan baik agar adanya keterbukaan dalam pekerjaan sehingga berdampak positif dalam meningkatkan kinerja seperti kepuasan kerja atau bahkan termotivasi.

Terkadang pegawai seperti di lupakan bahwa mereka adalah aset penting bagi perusahaan ataupun organisasi hanya karena karyawan kurang berkualitas dan kurang mempunyai keterampilan. Seorang karyawan harus selalu di kembangkan dan di berikan pelatihan sesuai bidangnya. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja.

Stres kerja merupakan bentuk tekanan atau permasalahan yang di alami oleh karyawan dalam suatu pekerjaan nya. Menurut Hans Selye (dalam Lyon, 2012:245) “Stres adalah respons manusia yang bersifat nonspesifik terhadap setiap tuntutan kebutuhan yang ada dalam dirinya”. Selye adalah ahli yang dikenal luas karena penelitian dan teorinya tentang stres yang berkaitan dengan aspek fisik dan kesehatan. Gejala fisiologis seperti ini menimbulkan perubahan pada sikap, fisik, serangan jantung, sakit kepala yang berlebihan atau bahkan akan mengakibatkan gangguan jiwa.

Menurut Greenberg (dalam Setiyana, V. Y. 2013:384) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi.

Stres muncul saat karyawan tidak mampu di tempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain seperti masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin dapat dihindari sehingga itu dapat menurunkan tingkat kualitas kerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2015:77), kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Agar kualitas pegawai menjadi baik maka kunci untuk memberikan kualitas pelayanan yang lebih baik adalah memenuhi atau melebihi ekspektasi kualitas pelayanan pasien. Kualitas pelayanan digambarkan sebagai suatu pernyataan tentang sikap, hubungan yang dihasilkan dari perbandingan dari ekspektasi dengan kinerja.

Penelitian ini mengambil objek pada pegawai Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang yang merupakan suatu unit bergerak dibidang rehabilitasi sosial yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur Jendral Pelayanan dan Rehabilitasi Departemen Sosial RI dengan tugas pokok melaksanakan pembinaan fisik, mental, sosial, keterampilan dan resosialisasi serta pembinaan lanjutan bagi penyandang cacat tubuh agar mampu berperan aktif dalam kehidupan bermasyarakat. BRSPDF ini berlokasi di Jl. Sosial KM.5 No.441, Suka Bangun, Kec. Sukarami, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

Berikut adalah data kegiatan pegawai Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang :

Tabel 1. 1
Data Pegawai dan Kapasitas Pada Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang Pada Tahun 2018

No	Keterangan	Jumlah
1.	Pegawai terapis	47
2.	Kapasitas tempat tidur	150

Sumber : Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa apabila dilihat dari jumlah pegawai yang sedikit yaitu hanya 47 orang dan tempat tidur yang berjumlah 150 *bad* dan jumlah pasien yang direhabilitasi sangat banyak, maka pegawai mengalami kesulitan, dengan tuntutan tugas pekerjaan yang banyak, maka pegawai tidak dapat memberikan kualitas kerja secara efektif dan efisien terhadap setiap pasiennya. Saat tahun 2018 jumlah pasien jadi meningkat 150 orang dari kapasitas yang hanya menampung 100 orang. Hal ini akan menjadi pemicu pertama terhadap munculnya stres kerja yang terjadi pada pegawai sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai itu sendiri.

Tabel 1. 2
Jumlah Pasien Per Tahun Pada Balai Rehabilitasi Fisik Budi Perkasa Palembang Pada Tahun 2018

Keterangan	Jumlah Pasien	Daya Tampung Pasien
Jumlah Pasien Yang Masuk Balai Rehabilitasi Sosial PerTahun	150 Orang/Tahun	100 Orang/Tahun

Sumber : Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang

Pada tabel 1.2. Menunjukkan bahwa balai rehabilitasi dituntut untuk memberikan pelayanan prima kepada pasien. Apabila dilihat dari data tersebut dengan jumlah pasien pertahunnya cukup banyak yaitu mencapai 150 orang, dengan sumber daya yang sedikit yaitu hanya 47 orang, pegawai merasa kurang

efektif selama memberikan pelayanan karena setiap hari pegawai mempunyai jam kerja lebih dari dua terapis. tentunya itu akan berdampak terhadap kualitas kerja pegawai di BRSPDF Budi Perkasa Palembang.

Tabel 1. 3
Data Pembagian Kerja dan Jam Kerja Pada Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang Pada Tahun 2018

No	Jenis Terapis	Keterangan					
		(Per Orang)			(Per Jam)		
		Daya Tampung	Jumlah Pasien	Jumlah Terapis	Target	Realisasi	Selisih
1.	Terapi Penghidupan	10	14	4	2	3	1
2.	Terapi Lab Komputer	10	14	3	2	3	1
3.	Terapi Kesehatan dan Pemeriksaan kesehatan	10	15	4	2	3	1
4.	Terapi Psikiater	10	14	4	3	4	1
5.	Terapi Psikososial dan Hidup Bermasyarakat	10	13	6	2	3	1
6.	Terapi Fisik Olahraga	10	15	4	2	3	1
7.	Konsultasi Dokter	10	15	4	2	3	1
8.	Terapi Senam Pagi	10	14	4	2	3	1
9.	Terapi Mental Spritual	10	12	4	1½	3	1½
10.	Terapi Kesenian	10	14	5	2	3½	1½
11.	Terapi Gotong Royong	10	11	5	2	4	2

Sumber : Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa pembagian kerja pegawai di atas, yang memegang beberapa jenis terapi bisa dibilang masih sedikit, dengan jumlah pasien terapis yang sudah melebihi angka 10 perkelasnya membuat adanya selisih jam kerja setiap harinya. Dan itu terlihat bahwa adanya beban kerja yang mereka jalani dikarenakan itu sudah melebihi beban kerja yang sesungguhnya, sehingga itu akan menjadi beban/stres kerja tersendiri bagi pegawai.

Tabel 1. 4
Jadwal Kegiatan Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi
Perkasa Palembang Pada Tahun 2018

No	Hari	Jenis terapi
Senin		
1.	08.00-10.00	Terapi Penghidupan (Pertanian dan Perikanan)
	10.00-12.00	Terapi lab Komputer
	12.00-12.30	Ishoma
	12.30-14.30	Terapi kesehatan dan Pemeriksaan dokter
Selasa		
2.	08.00-10.00	Terapi Penghidupan (Pertanian dan Perikanan)
	10.00-12.00	Ishoma
	12.00-12.30	Terapi lab Komputer
	12.30-14.30	Terapi Psikososial
Rabu		
3.	08.00-10.00	Terapi Penghidupan (Pertanian dan Perikanan)
	10.00-12.00	Terapi psikososial bermasyarakat
	12.00-12.30	Ishoma
	12.30-14.30	Terapi lab Komputer
	14.30-15.00	Istirahat
	15.00-16.30	Terapi fisik olahraga (Bola voli, futsal, renang)
Kamis		
4.	08.00-10.00	Terapi penghidupan (Pertanian dan Perikanan)
	10.00-12.15	Ishoma
	12.15-15.00	Kosultasi psikiater
	15.00-15.30	Istirahat
	15.30-17.00	Terapi sosial bermasyarakat
Jum'at		
5.	07.30-08.45	Terapi fisik senam pagi
	08.45-10.30	Terapi mental spiritual (Agama Islam dan Kristen)
	10.30-12.30	Ishoma
	12.30-15.00	Terapi Kesenian (Seni tari, vokal melukis)
Sabtu		
6.	07.30-08.45	Terapi fisik senam pagi
	08.45-11.00	Terapi sosial gotong royong
	11.00-12.15	Ishoma
	12.15-15.30	Terapi sosial bermasyarakat
Minggu		
7.	07.30-08.45	Terapi fisik senam pagi
	08.45-10.45	Terapi sosial gotong royong

Sumber : Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang

Pada tabel 1.4 dapat diketahui jadwal jam kerja pegawai terapis setiap hari dari hari senin sampai minggu, adanya tuntunan tugas dari atasan membuat mereka merasa bosan. Apabila pegawai sudah merasa bosan dan jenuh maka tingkat stres kerja akan semakin meningkat. Akibatnya bila stres menjadi besar, kinerja pegawai akan mulai menurun karna stres sangat mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Pegawai akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan sikap dan emosional. Sehingga stres itu akan berdampak pada kehadiran pegawai. Berikut data kehadiran Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang.

Tabel 1. 5
Data Kehadiran Pegawai Pada Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang Tahun 2018

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan Kehadiran (Per orang)				Total KeTidak Hadiran	Tingkat KeTidak Hadiran (%)
		Sakit	Izin	Cuti	Tanpa keterangan		
September	47	3	4	10	0	17	36
Oktober	47	1	9	5	0	15	32
November	47	4	8	6	0	18	38
Desember	47	2	12	15	0	29	61

Sumber : Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang

Berdasarkan tabel 1.5 Menurut aturan BRSPDF Budi Perkasa Palembang. Aturan izin hanya berlaku 1 (satu) sampai 3 (tiga) hari saja, dan cuti tahunan berlaku selama 12 (dua belas) hari kerja. Untuk pegawai yang cutinya melebihi dari hak cuti, maka pada saat batas akhir cuti kelebihan (hutang) cutinya akan diperhitungkan sesuai dengan prosedur yang berlaku di Balai Rehabilitasi.

Demikian pula sebaliknya bilamana batas akhir cuti terdapat sisa cuti karena kepentingan pribadi, bisa ditambahkan ke tahun berikutnya.

Dengan tingkat kehadiran yang relatif naik turun akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Selain itu dengan banyaknya jumlah kehadiran mengindikasikan bahwa karyawan mengalami stres kerja yang diakibatkan seperti kelelahan, kejenuhan karena tuntutan tugas yang menumpuk. Pegawai banyak mengalami tingkat stres pada akhir bulan dan akhir tahun dikarenakan pegawai dituntut dengan pencapaian target serta laporan-laporan bulanan maupun akhir tahun.

Tabel 1. 6
Jam Kerja Pegawai

No	Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat
1	Senin – Kamis	07.30 – 16.00 WIB	12.00 – 13.00 WIB
2	Jumat	07.30 – 16.00 WIB	11.30 – 13.00 WIB
3.	Sabtu	07.30 – 16.00 WIB	11.00 – 12.45 WIB
4.	Minggu	07.30 – 10.45 WIB	-

Sumber : Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang

Pada tabel 1.6 jam kerja pegawai mulai dari jam 07.30-16.00 sedangkan waktu istirahatnya jam 12.00-13.00, pegawai hanya diberikan waktu 1 jam untuk beristirahat bekerja, biasanya pegawai hanya istirahat makan siang dikantor dikarenakan tidak punya banyak waktu untuk pulang. Karena jarak antara kantor dan rumah bisa dibilang jauh dan kendaraan lalu lintas di jalan Kota Palembang terkadang macet sehingga apabila mereka pulang kerumah akan telat jika kembali kekantor.

Adanya tuntutan untuk profesionalitas dalam bekerja adanya penambahan jam kerja juga mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh pemimpin sehingga terkadang pegawai merasa kelelahan dalam

bekerja dan hal ini tentu berdampak pada kesehatan pegawai dan tingkat kualitas kerja pegawai. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sudah diuraikan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Rehabilitasi Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Bagi peneliti dapat menambah pengetahuan dan wawasan dengan cara melihat langsung penerapan dan mendapatkan informasi yang akurat tentang pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja pegawai

2. ManfaatAPraktis

Dari aspek praktis kegunaan penelitian ini dapat mengetahui pengaruh stres kerja terhadap pegawai dan bisa menjadi bahan masukan pada Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik Budi Perkasa Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia..*
Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ahlina, D. 2016. BAB II Tinjauan Pustaka. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby)*
Vol.3.,No.7.
- Akbar, S.P dan H. Usman. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Bumi Aksara. Jakarta
- Anita Windanti, H, 2010. *Analisis Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender PT. Trasingo Surya Sarana Semarang. Jurnal Ilmiah Psikologi*, III (4),34-42
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi.Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashar Sunyoto Munandar, 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta.
- Dadang Hawari, 2001, *Manajemen stress cemas dan depresi*, Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia, Jakarta.
- Dessler, Gery 2008. *Human Resource Management* Edisi sebelas, New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Fallis, A. . 2013.. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53,1689–1699.

- Firdaus, M. R. 2016. *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Puskesmas Pisangan)*.
- Gangga, L. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Volume 4 nomor
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hawari, Dadang. 2001. *Manajemen Stres, Cemas, dan Depresi*. Jakarta : Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Hasibuan, SP. Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, I. 2014. Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi (Studi Pada PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 5 nomor.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Julvia, C. 2016. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Volume 1 nomor.

- Karim, N. 2013. Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafe Bambu Express Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 513–522.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Massie, R. N., & Areros, W. A. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado, *Jurnal Ekonomi Bisnis* 6, 41–49.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2012. *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Muhtarudin Kiagus, 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Ibu dan Anak Di Bukit Tinggi, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia* 11, 66-70
- Novi, C., Dewi, C., Bagia, I. W., Putu, G., & Jana, A. 2014. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Economic Education Analysis Journal*, ISSN 2251-4521
- Pada, S., & Majalah, K. 2017. *Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 4, 41–55.

- Prasetya Lulu & Jusman E. 2014. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Indo Global Cabang Ungaran. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol.12.No.4
- Pratiwi, Septiana. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja PT Angkasa Pura II (Persero) Di Bagian Dinas Pelayanan Oprasional Lalu Lintas Udara dan Dinas Pelayanan Oprasi Bandara Surabaya. *Magister Management ISSN 2452-6545 Pasca Sarjana Universitas Sepuluh November*.
- Rosalinda, Nyimas, 2016. *Pengaruh Stres Kerja Teradap Kinerja Karyawan*. Semarang : Mitra Kencana Media
- Robbins, Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi Prentice Hall*, edisi kesepuluh
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Rice , P.L 1992. *Stress and Health*. Ed. 2. *California: Books / Cole Publishing Compani*. Volume,.3.No.6
- Sabardini, 2006, Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional, *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1
- Selye, Hans. 1950. *Stress in Health and Disease*. Vol.5.No.12
- Setiyana, V.Y. 2013 Forgiveness dan Stres Kerja Terhadap Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Universitas Muhammadiyah.
- Sekaran, Umar. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.

Sing Tong Yan,A Yip, 2018. *Hans Selye (1907–1982): Founder of the Stress Theory*, 59, 170–171.

Stres Kerja. 2013. Saina Nur,. Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kiinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate,. *Jurnal Ekonomi Bisnis* 1, 739–749.

Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. 2014. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak Skripsi. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol,.5.No.15