

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MASA
PANDEMI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata-1**

Oleh :

Dwi Mardiana Astiningrum

NIM : 18102040026

Pembimbing :

Shofi'unnafi, M.M.

NIP : 19920813 201903 1 006

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUANN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-659/Un.02/DD/PP.00.9/04/2022

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MASA PANDEMI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DWI MARDIANA ASTININGRUM
Nomor Induk Mahasiswa : 18102040026
Telah diujikan pada : Senin, 25 April 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Shofi'unnafi, M.M.
SIGNED

Valid ID: 629592122b47b



Penguji I

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 629224eb3d77e



Penguji II

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 628224974eb a7



Yogyakarta, 25 April 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6295980bb66c6



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230
E-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa saudara:

Nama : Dwi Mardiana Astiningrum
NIM : 18102040026
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta Tahun 2020

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.


Dengan ini kami berharap agar skripsi/tugas akhir tersebut diatas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

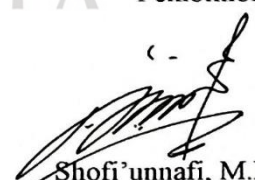
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 13 April 2022

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Pembimbing


M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si
NIP. 19690227 2003 12 1 001


Shofi'unnafi, M.M.
NIP. 19920813 201903 1 006

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Mardiana Astiningrum
NIM : 18102040026
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta Tahun 2020”** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap untuk mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 7 Februari 2022

Yang menyatakan,



Dwi Mardiana Astiningrum

NIM. 18102040026

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan untuk almamater tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

تُفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ سَبِيلِهِ فِي وَجَاهِدُوا الْوَسِيلَةَ إِلَيْهِ وَابْتَغُوا اللَّهَ اتَّقُوا الَّذِينَ آمَنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا

"Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan carilah wasilah (jalan) untuk mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah (berjuanglah) di jalan-Nya, agar kamu beruntung".

(Q.S Al-Ma'idah ayat 35)¹



¹ Al-Qur'an, 5:35. Terjemah Kementerian Agama Republik Indonesia, Badan Penelitian, Pengembangan, Pendidikan, dan Pelatihan, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Lajnah Pentasihan Mushaf Al-Qur'an, 2019).

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta nikmat kesehatan dan kesempatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi sebagai syarat memperoleh gelar sarjana strata-1 di Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sholawat serta salam semoga senantiasa selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi suri tauladan terbaik bagi umat manusia.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Pada Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta”, disusun untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.sos). Peneliti menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada peneliti. Akan tetapi pada akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan, bimbingan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan kali ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Prof. Dr. Hj. Ema Marhumah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

3. Bapak M. Thoriq Nurmadiyah, S.Ag., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Ibu Dra. Siti Fatimah, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dari awal hingga akhir proses perkuliahan
5. Bapak Shofi'unnafi, M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi, terimakasih banyak telah membimbing dari awal hingga akhir dalam proses penyusunan skripsi ini, semoga Allah membalas seluruh kebaikan Bapak dan semoga Bapak selalu diberi Kesehatan dan kebahagiaan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Manajemen Dakwah yang telah berbagi ilmu dan pengalaman, serta bimbingan dan pengarahan selama masa perkuliahan
7. Seluruh staf TU Fakultas Dakwah dan Komunikasi, khususnya staf TU prodi Manajemen Dakwah yang telah membantu dan memberikan kemudahan dalam urusan administrasi bago peneliti
8. Bapak Drs. H. Nur Abadi. M.A. selaku kepala kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta yang telah memberikan ijin untuk membantu proses penelitan
9. Seluruh kepala seksi dan staf kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membantu proses penelitian
10. Kedua orang tua tersayang, Bapak Nurwito Edi dan Ibu Sarminah yang selalu memberikan doa, dukungan serta meridhoi setiap pilihan tanpa batas

11. Kakak tercinta Eti Rimbayani Nursari Pangestuti dan tante Erna wati dan seluruh keluarga besar saya yang selalu memberikan doa, dukungan dan motivasi
12. Teman-teman Program Studi Manajemen Dakwah 2018 yang telah berbagi ilmu, pengalaman, dan waktunya selama masa perkuliahan ini
13. Sahabat dan teman-teman tercinta Irma, Gesti, Alban, Tatik, Yeni, Ida, Vicky, Ahdika, Wina, Ayu, Alfa, Velgin, Indah, Danang, Bilad, Irman, Jefri, Fikri, Wulan, Wawan, kiki, Alim, bang Rizky, kak Affi, bang Anfa, Tyo dan teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.
14. Park Chan Yeol, Kim Jun Myeon, Kim Min Seok, Kim Jong Dae, Byun Baek Hyun, Jang Ye Heung, Do Kyung Soo, Kim Jong In, dan Oh Sehun yang sudah menjadi *support system* dan pelarian dikala sedang jenuh
15. Teman-teman seperjuangan HMPS-MD periode 2018-2019 dan periode 2019-2020
16. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan doa terbaiknya dalam proses penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca. Aamiin.

Yogyakarta, 15 Januari 2022

Hormat saya,



Dwi Mardiana Astiningrum
NIM. 18102040026

ABSTRAK

Dwi Mardiana Astiningrum, 18102040026, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta”. *Skripsi*, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022.

Selama masa pandemi Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta menerapkan sistem kerja *work from home*, perubahan sistem kerja *work from home* selama masa pandemi di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta dapat menimbulkan stres sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena tidak semua pekerjaan cocok untuk pekerjaan dengan konsep *work from home*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta yang berjumlah 84 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Sederhana.

Berdasarkan perhitungan penelitian yang dilakukan dengan bantuan SPSS 25 *for windows* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,379 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai *R square* 0,010 yang berarti bahwa variabel stres kerja hanya memberikan sumbangan sebesar 1% terhadap variabel kinerja, sedangkan 99% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Stres kerja, Kinerja Pegawai, dan Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Kajian Pustaka.....	6
F. Kerangka Teoritik	8
G. Kerangka Berfikir	15
H. Hipotesis.....	17
BAB II METODE PENELITIAN.....	19
A. Jenis Penelitian	19
B. Definisi Konseptual	20
C. Definisi Operasional	21

D. Populasi dan Sampel.....	24
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
F. Instrumen Penelitian	29
G. Validitas dan Reliabilitas	31
H. Analisis Deskriptif Data.....	32
I. Uji Asumsi Klasik.....	33
J. Analisis Data.....	35
BAB III GAMBARAN UMUM KEMENTERIAN AGAMA KOTA	
YOGYAKARTA	38
A. Sejarah Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.....	38
B. Visi, Misi dan Tujuan Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.....	40
C. Kedudukan, Tugas, Sasaran dan Fungsi Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.....	42
D. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.....	44
E. Data Pegawai Berdasarkan Bidang dan Seksi.....	47
F. Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Masa Pandemi Covid-19	48
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	50
A. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	51
B. Analisis Statistik Deskriptif.....	55
C. Uji Asumsi Klasik.....	58
D. Analisis Regresi Sederhana	61
E. Uji Hipotesis.....	63
F. Pembahasan	66
BAB V PENUTUP.....	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN-LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Populasi Penelitian.....	25
Tabel 2.2 Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja.....	30
Tabel 2.3 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pegawai	30
Tabel 3.1 Jumlah Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.....	47
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	52
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	53
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja dan Kinerja	54
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.6 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4.7 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Homogenitas.....	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	65

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hubungan U Terbalik antara Stres dan Kinerja	15
Gambar 1.2 Gambar Kerangka Berfikir	16
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta .	44



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak selalu diukur oleh besar uang yang dimiliki, melainkan ada hal lain yang lebih penting yakni Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Sumber daya manusia yang bermutu dalam era globalisasi saat ini begitu penting hal ini karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya yang dimiliki.² Seperti yang telah dikemukakan oleh Handoko bahwa sumber daya terpenting suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.³ Tanpa sumber daya manusia yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya terutama performa kinerja pegawai, sehingga semakin baik kinerja pegawai maka semakin tinggi daya saing sebuah perusahaan terhadap perusahaan lainnya.

Kinerja merupakan pencapaian seseorang secara keseluruhan dalam periode/waktu tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Selain itu pengertian kinerja lainnya ialah melakukan suatu

²Aditya Nur Pratama, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Razer Brother", *Skripsi*, (Yogyakarta: Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016), hlm. 1.

³Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), hlm. 11.

kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diinginkan.⁴

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yakni karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi kerja, kepuasan kerja, sistem kompensasi, tingkat stres dan perilaku lainnya.⁵ Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan yakni stres kerja, hal ini karena beban kerja yang berlebihan, perasaan susah, dan ketegangan emosional yang dapat menghambat performa kinerja individu.⁶

Kinerja suatu lembaga tergantung pada kinerja pegawainya, dan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh stres kerja, hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno dan Desyella Arifa yang mana hasil dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.⁷ Pada lingkungan organisasi maupun instansi stres merupakan salah satu pemicu yang dapat menghambat kinerja seseorang sehingga tidak maksimal dan produktifitas organisasi menurun.

⁴Beni Agus Setiono dan Tri Andjarwati, *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, dan Kinerja*, (Sidoarjo : Zifana Jawa, 2019), hlm. 151.

⁵Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2019), hlm. 192.

⁶ *Ibid.* hlm. 193.

⁷ Sutrisno dan Desyella Arifa Suhendi, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawab Pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta", *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1, No. 2, Januari 2019.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja pegawai. Kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan begitupun sebaliknya, apabila kinerja pegawai menurun maka dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian dengan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja.

Kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Yogyakarta merupakan hal yang sangat penting dalam upaya pelayanan, pengelolaan data dan informasi, bimbingan teknis serta administrasi lainnya yang sesuai dengan visi misi Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan bahwa permasalahan terhadap kinerja pegawai yakni adanya sistem kerja *work from home* (bekerja dari rumah) yang membuat pegawai merasa bosan dan jenuh sehingga mengakibatkan stres kerja.⁸

Selama masa pandemi yang mana 90% bekerja dilakukan dengan sistem kerja *work from home* membuat pegawai merasa bosan dan jenuh yang mengakibatkan stres kerja sehingga hal tersebut memicu terhambatnya pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan tidak tepat pada waktunya. Maka dari itu peneliti ingin meneliti lebih jauh mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada masa pandemi di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

⁸ Observasi lapangan di Kementerian Agama Kota Yogyakarta yang dilakukan pada tanggal 6 Desember 2021, pukul 08.44 WIB.

Pada tanggal 18 Maret 2020 pertama kali dimulainya *work from home*, banyak perusahaan maupun institusi yang akhirnya memilih menggunakan sistem kerja *work from home* termasuk pada Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Perubahan sistem kerja ini dapat menimbulkan stres yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena tidak semua pekerjaan cocok untuk pekerjaan dengan konsep *work from home*.

Berdasarkan latar belakang di atas, menjadi daya tarik tersendiri bagi penulis untuk melakukan penelitian sehingga penulis mengangkat judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi di Kementerian Agama Kota Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi pada Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta?”.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi pada Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta tahun.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan referensi bagi peneliti yang akan mengambil topik yang sama, dan diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia serta menambah literatur di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, khususnya Program Studi Manajemen Dakwah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi pada Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta tahun 2020 serta berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir dalam menganalisa setiap gejala dan permasalahan yang dihadapi di lapangan.

b. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Kantor Kementerian Agama yang diteliti dalam rangka mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemic.

E. Kajian Pustaka

Penelitian ini dilakukan berdasarkan beberapa penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti lain yang berkaitan dengan judul skripsi penulis yaitu pengaruh stres kerja terhadap kinerja Pegawai sebagai pertimbangan maupun rujukan dalam penelitian ini yang tentunya sejenis, diantaranya sebagai berikut:

Pertama, penelitian skripsi oleh Isca Ceman tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telkom Akses Makassar Regional”, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Telkom Akses Makassar Regional.⁹

Kedua, penelitian skripsi oleh Vinelia Anggra Kristiani tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai PT. Aseli Dagadu Djokdja”, hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) stres kerja dan reward secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, 2) stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai sedangkan reward secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.¹⁰

Ketiga, Penelitian skripsi oleh Oktaviani tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.

⁹ Isca Ceman, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telkom Akses Makassar Regional”, *Skripsi*, (Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018).

¹⁰ Vinelia Anggra Kristiani, “Pengaruh Stres Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai PT. Aseli Dagadu Djokdja”, *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2019).

Intraca Hutani Lestari di Kabupaten Tana Tidung Pada Masa Pandemi Covid-19”, hasil dalam penelitian ini menunjukkan variable beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variable stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Intraca Hutani Lestari.¹¹

Keempat, Penelitian jurnal oleh Lilik Firdaus tahun 2021 dengan judul penelitian “Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya”, hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variable konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap RS Bhakti Dharma Husada di Surabaya.¹²

Kelima, Penelitian jurnal oleh Sutrisno dan Desyella Arifa Suhendi tahun 2019 dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawab Pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta”, hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bangun Sinar Indonesia.¹³

¹¹ Oktaviani, “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intraca Hutani Lestari di Kabupaten Tana Tidung Pada Masa Pandemi Covid-19”, *Skripsi*, (Tarakan: Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan, 2020).

¹² Lilik Firdaus, “Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya”, *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol. 5 No. 10, (Surabaya: Universitas Wijaya Putra Surabaya, 2021).

¹³ Sutrisno dan Desyella Arifa Suhendi, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawab Pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta”, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1, No. 2, Januari 2019.

Keenam, Penelitian jurnal oleh Trio Wartono tahun 2017 dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)”, hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.¹⁴

Berdasarkan literatur yang telah dijabarkan diatas, tidak terdapat persamaan di dalam objek yang telah diambil dalam penelitian ini, maka perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu variabel dan objek penelitian, pada penelitian terdahulu belum ada yang meneliti di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta dengan variabel Stres Kerja (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) dimana dalam satu penelitian peneliti mengambil objek Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta berbeda dengan penelitian terdahulu yang melakukan penelitian di berbagai lembaga maupun Perseroan Terbatas (PT).

F. Kerangka Teoritik

1. Tinjauan Tentang Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan kondisi alamiah dari kehidupan manusia, seringkali muncul ungkapan dari seseorang yang mengatakan “saya stres”, “saya stres dengan pekerjaan”, atau “bekerja membuat saya sangat stres karena tekanan”, dan berbagai ungkapan lainnya.

¹⁴ Trio Wartono, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)”, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Pamulang*, Vol. 4. No. 2, Tahun 2017.

Hal ini menjadikan stres sangat sulit untuk didefinisikan secara langsung, karena sebab-akibat stres menjadi hal berbeda-beda setiap orang. Namun, kebanyakan orang mendefinisikan stres adalah perasaan yang negatif bukan perasaan yang positif.¹⁵

Menurut Handoko stres merupakan ketidakmampuan dalam mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut.¹⁶ Sementara Robbins mendefinisikan stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah, dan ketegangan emosional yang menghambat performa individu.¹⁷

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan ketegangan yang dialami oleh seseorang dalam menghadapi beban kerja yang berlebihan dan dapat mempengaruhi kesehatan fisik.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge terdapat tiga faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja, yakni:¹⁸

¹⁵ Lalu Muhammad, *“Manajemen Stres Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Aspek Psikologi Pada ATC)”*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), hlm. 14.

¹⁶ Sahat Simbolon, *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), hlm. 18.

¹⁷ *Ibid.* hlm. 18.

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 20.

- 1) Faktor lingkungan, yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi maupun lingkungan rumah yang dapat menyebabkan tingkat stres dikalangan pegawai.
- 2) Faktor organisasi, tekanan untuk menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang atasan yang menuntut dan tidak peka serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.
- 3) Faktor individu, faktor ini mencakup kehidupan pribadi pegawai terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

c. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins dibagi menjadi tiga, yakni:¹⁹

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup kondisi kerja, tata letak kerja fisik dan desain pekerjaan seseorang berupa otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu dalam organisasi. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang sulit untuk dipuaskan. Ambiguitas peran tercipta bila harapan

¹⁹ Novi Susanti dan Mardiana, "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda", *Jurnal Ekonomi*, Vol 2, No 2. Tahun 2018.

peran tidak dipahami dengan jelas oleh karyawan tidak pasti apa yang harus dikerjakan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu.

- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

2. Tinjauan Tentang Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.²⁰ Sedangkan Stoner mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok ataupun organisasi.²¹ Menurut pendapat Mathis dan Jackson kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan.

²⁰ Robert L, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hlm. 78.

²¹ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Zifatama, 2010), hlm. 189.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tindakan-tindakan atau pelaksanaan suatu pekerjaan yang dapat diukur dan dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. T. Hani Handoko di dalam bukunya beliau menjelaskan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beliau berpendapat bahwa karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stress dan sistem kompensasi dan perilaku lainnya.²²

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson, pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai macam faktor, diantaranya yakni:²³

- 1) Faktor kemampuan (*ability*), secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

²²Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2019), hlm. 192.

²³Ahmadi, *Optimalisasi Motivasi Dan Kinerja Pegawai Memahami Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), hlm. 50.

- 2) Faktor motivasi, motivasi membentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson indikator kinerja terbagi menjadi lima, yakni:²⁴

- 1) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lainnya.
- 4) Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan ketaatan dari karyawan kepada

²⁴ *Ibid*, hlm. 52.

peraturan dan prosedur perusahaan atau adanya penerapan disiplin waktu terhadap karyawan

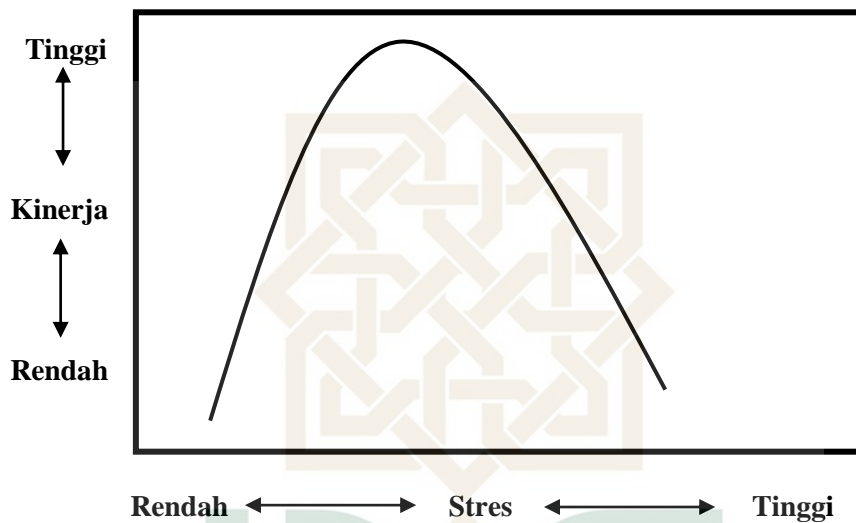
- 5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan, yang berarti bahwan karyawan lebih mengutamakan untuk melakukan kerja sama daripada bekerja secara individu.

3. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai

Stres kerja dapat berperan positif maupun negatif terhadap kinerja. Secara sederhana stres memiliki potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, apabila stres tidak ada maka tantangan kerja juga tidak ada sehingga kinerja cenderung menurun. Stres yang tidak dapat diatasi akan berpengaruh terhadap kinerja. Pada tingkat tertentu stres itu perlu. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik karena stres membantu pegawai untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Akhirnya, apabila stres sangat besar, kinerja akan menurun hal ini karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Sebagaimana ditunjukkan oleh kurva hubungan U terbalik antara stres kerja dan kinerja, peningkatan jumlah stres yang rendah dapat meningkatkan kinerja tetapi hanya sampai titik tertentu. Apabila terlalu stres dapat mengakibatkan kinerja menjadi lebih rendah. Berikut

adalah gambar hubungan U terbalik antara stres kerja dan kinerja menurut Stephen P. Robbins:²⁵

Gambar 1.1
Hubungan U Terbalik antara Stres dan Kinerja



Sumber Gambar: Stephen P. Robbins

G. Kerangka Berfikir

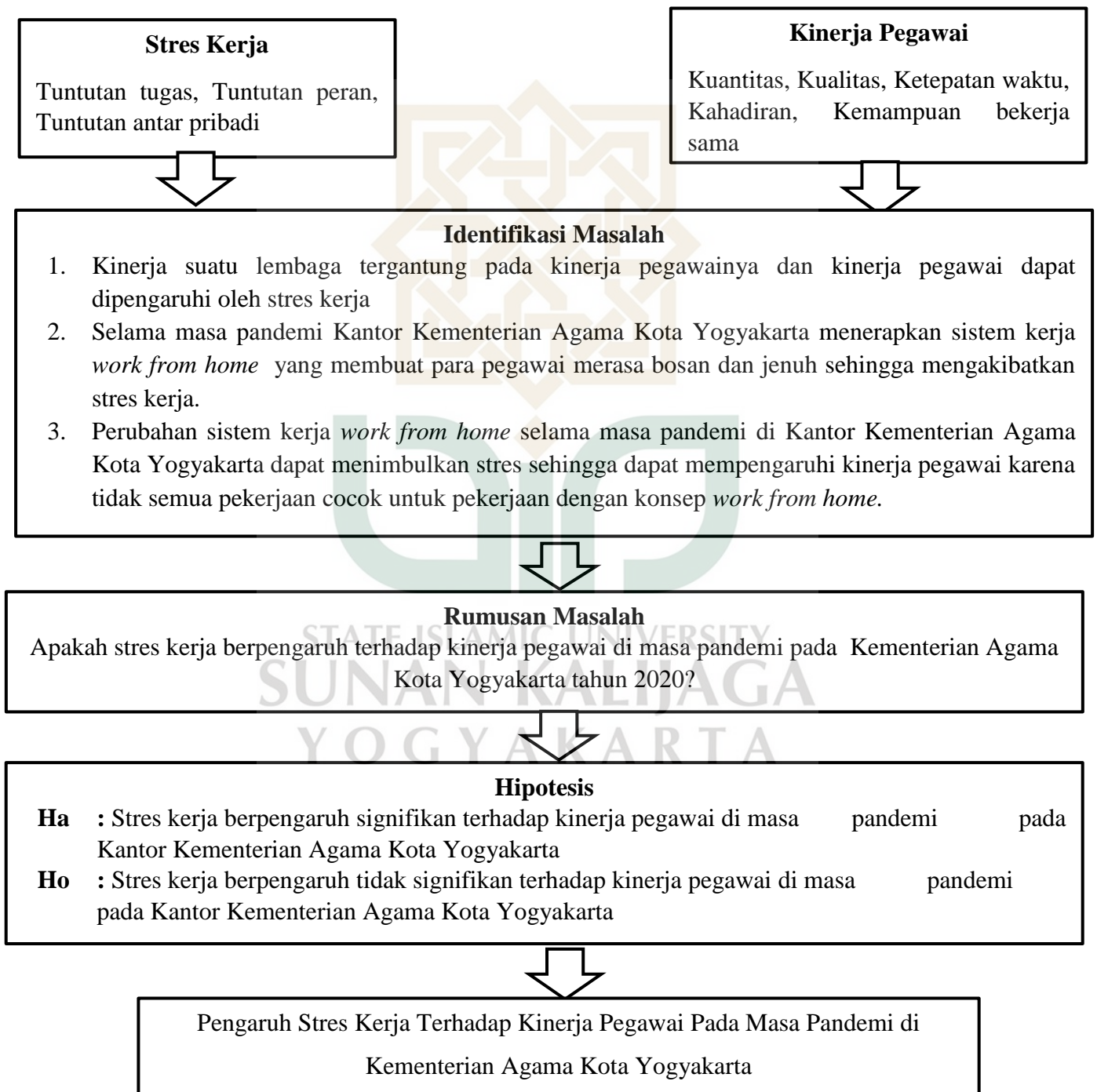
Menurut Sugiyono dalam bukunya menjelaskan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbaagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.²⁶ Berdasarkan rumusan masalah dan telaah pustaka yang telah diuraikan diatas mengenai variabel stres kerja serta

²⁵ Vivi Setyawati, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan Klaten", *Skripsi*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019), hlm. 22.

²⁶ Sugiyono, "*Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*", (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 60.

pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di masa pandemi pada Kantor kementerian Agama Kota Yogyakarta Tahun 2020 adalah sebagai berikut:

Gambar 1.2
Gambar Kerangka Berfikir



H. Hipotesis

Menurut Arikunto hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Kemudian Nazir menjelaskan hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris.²⁷

Menurut Sugiyono hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.²⁸ Dari berbagai definisi dan pengertian tentang hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan dugaan atau pernyataan terhadap hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain yang bersifat sementara dan kebenarannya harus diuji secara empiris.

Dalam penelitian ini hipotesis sangat diperlukan supaya peneliti mempunyai gambaran tentang kemungkinan jawaban dari permasalahan yang akan dihadapi. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka pemikiran yang sudah dijelaskan maka dapat diambil hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

²⁷ Muslich Ansori, dkk., *“Metodologi Penelitian Kuantitatif”*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2009), hlm. 43.

²⁸ Sugiyono, *Metode Pengumpulan Data Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 99.

Ha : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi pada Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

Ho : Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi pada Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat ditarik pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi pada Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta tahun 2020. Analisis penelitian dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25 *for windows* menghasilkan t hitung variabel stres kerja sebesar -0,884 lebih kecil dari t tabel sebesar 1.991 dan nilai signifikansi variabel stres kerja adalah sebesar 0,379 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.
2. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 79 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta menghasilkan nilai R *square* sebesar 0,010 yang berarti bahwa variabel stres kerja memberikan sumbangan hanya sebesar 1% terhadap variabel kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti misalnya lingkungan kerja, konflik kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan lain-lain. sehingga penelitian ini

dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis, pembahasan dan kesimpulan penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta sebagai berikut:

1. Setelah melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta berdasarkan faktor stres kerja hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, maka penulis mengemukakan saran agar Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta selalu menjaga stabilitas stres kerja agar kinerja dapat optimal sesuai dengan yang diharapkan serta selalu mengembangkan kerjasama demi tercapainya kelancaran dan perkembangan individu, kelompok dan organisasi.
2. Saran untuk peneliti yang selanjutnya diharapkan untuk memperluas penelitian dengan menambahkan beberapa variabel independen seperti beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja agar dapat mengetahui pengaruh dari masing-masing faktor terhadap kinerja pegawai sehingga bisa betul-betul bisa dijadikan bahan rujukan sebuah perbaikan bagi instansi terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, *Optimalisasi Motivasi Dan Kinerja Pegawai Memahami Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*, Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021.
- Amaruddin, Shohib, *Perencanaan Sumber Daya Manusia di CV Mangrove Internasional Yogyakarta*, *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.
- Ansori, Muslich, dkk., *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Surabaya: Airlangga University Press, 2009.
- Bungin, Burhan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2005.
- Ceman, Isca, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telkon Akses Makassar Regional*, *Skripsi*, Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018.
- Darma, Budi, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F. R2)*, Jakarta: Guepedia, 2021.
- Firdaus, Lilik, *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya*, *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol. 5:10, Surabaya: Universitas Wijaya Putra Surabaya, 2021.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 2.1* Semarang: Banda Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Handoko, Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Husain, Herdianti, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar*, *Skripsi*, Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019.
- Kementerian Agama Republik Indonesia: *Sejarah Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta*, <https://yogyakartakota.kemenag.go.id/>, diakses pada tanggal 18 Januari 2022 pukul 22.25 WIB.
- Kristiani, Vinelia Anggra, *Pengaruh Stres Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai PT. Aseli Dagadu Djokdja*, *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2019.

- L, Robert, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Mamik, *Metodologi Kualitatif*, Sidoarjo: Penerbit Zifatama Publisher, 2015.
- Massie, Rachel Natalya, dkk., “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengelola It Center Manado”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.6:2, 2018.
- Muhammad, Lalu, *Manajemen Stres Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Aspek Psikologi Pada ATC)*, Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Mustafa, Piton Setya, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas dalam Pendidikan Olahraga*, Malang: Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Malang, 2020.
- Nuryadi, dkk., *Dasar-dasar Statistik Pendidikan*, Yogyakarta: Sibuku Media, 2017.
- Observasi lapangan di Kementerian Agama Kota Yogyakarta yang dilakukan pada tanggal 6 Desember 2021, pukul 08.44 WIB.
- Oktaviani, Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intraca Hutani Lestari di Kabupaten Tana Tidung Pada Masa Pandemi Covid-19, *Skripsi*, Tarakan: Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan, 2020.
- Peraturan Menteri Agama RI Nomor 19 tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama Bab 1 Pasal 6.
- Pratama, Aditya Nur, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Razer Brother, *Skripsi*, Yogyakarta: Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.
- Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama, 2010.
- Setiono, Beni Agus dan Tri Andjarwati, *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, dan Kinerja*, Sidoarjo : Zifana Jawara, 2019.
- Setyawan, Dodiet Aditya, *Petunjuk Praktikum Uji Normalitas & Homogenitas Data dengan SPSS*, Klaten, CV Tahta Media Group, 2021.

- Setyawati, Vivi, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan Klaten, *Skripsi*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019).
- Simbolon, Sahat, *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021.
- Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiyono, *Metode Pengumpulan Data Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sujarweni, Wiratna, *SPSS Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.
- Susanti, Novi dan Mardiana, Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda, *Jurnal Ekonomi*, Vol 2:2, 2018.
- Sutrisno dan Desyellah Arifa Suhendi, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawab Pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1:2, 2019.
- Wartono, Trio, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby), *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Pamulang*, Vol. 4:2, 2017.
- yusuf, Febriyanti, Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif, *Jurnal Ilmu Kependidikan*, Vol 7: 1, 2018.