

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DINAS SOSIAL KOTA YOGYAKARTA PADA
PANDEMI COVID-19**



SKRIPSI

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

Oleh:

**Isniatun Khasanah
NIM : 17102040004**

Pembimbing:

**Dr. Dra. Hj. Mikhriani, M.M
NIP. 19640512 200003 2 001**

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

2022



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1326/Un.02/DD/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS SOSIAL KOTA YOGYAKARTA PADA PANDEMI COVID-19**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ISNIATUN KHASANAH
Nomor Induk Mahasiswa : 17102040004
Telah diujikan pada : Senin, 11 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
Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM
SIGNED

Valid ID: 63037598deb2d



Penguji I
Dr. Hikmah Endraswati, S.E.,M.Si.
SIGNED

Valid ID: 64769d25ac0f1



Penguji II
Aris Risdiana, S.Sos.I., MM
SIGNED

Valid ID: 62629f0ab2aa2



Yogyakarta, 11 April 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 64deea3da7a4a



SURAT PERETUJUAN SKRIPSI

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

Assalamu'alaikum wr.wb.

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

Nama : Isniatun Khasanah
NIM : 17102040004
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kota Yogyakarta Pada Pandemi Covid-19

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

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 1 April 2022

Mengetahui,
Ketua Program Studi

H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si.
NIP. 19690227 200312 1 001

Pembimbing

Dr. Dra. Hj. Mikhriani, S.E., MM.
NIP. 19640512 200003 2 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Isniatun Khasanah
NIM : 17102040004
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kota Yogyakarta Pada Pandemi Covid-19**, adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 1 April 2022

menyatakan,



Isniatun Khasanah
NIM 17102040004

STATE ISLAMIC
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERHIJAB

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Isniatun Khasanah
NIM : 17102040004
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab dalam ijazah Strata Satu saya). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat sesungguhnya dan dengan penuh kesadaran Ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 1 April 2022

Yang menyatakan,



Isniatun Khasanah
NIM 17102040004

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada almamater tercinta:

**Program studi Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta**



MOTTO

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman.¹



¹ Al-Qur'an 3:139. Al-Qur'an Kementrin Agama Republik Indonesia Jakarta. Semarang : CV Al Waah.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkat, rahmat dan hidayah Nya terhadap kami semua sehingga kami selalu dalam keadaan sehat dan bersyukur dalam setiap keadaan. Sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada junjungan kita, nabi besar yakni Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita tunggu syafaatnya pada hari kiamat. Atas izin-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kota Yogyakarta Pada Pandemi Covid-19”** dengan usaha yang kuat.

Penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan dari pihak yang berkenan memberikan saran dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih dan rasa hormat sedalam-dalamnya kepada :

1. Prof Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Marhumah, M.pd, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si, selaku Kepala Program Studi Manajemen Dakwah.
4. Aris Risdiana, S.Sos.I., M.M, selaku Dosen pembimbing akademik Program Studi Manajemen Dakwah
5. Dr. Dra. Hj. Mikhriani, M.M, selaku Dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan arahan, bimbingan dan motivasi dengan sangat baik, sehingga skripsi ini terselesaikan.
6. Nur Hidayati, selaku TU Manajemen dakwah yang memberikan bantuan administratif sehingga skripsi ini terselesaikan.
7. Segenap Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah membagikan ilmu dan pengalaman terbaik selama masa kuliah ini.

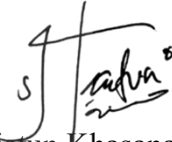
8. Kepala Dinas Sosial Kota Yogyakarta, Bapak Imran beserta seluruh jajaran dan struktur fungsionalnya yang telah memberikan bantuan dalam proses penelitian ini.
9. Bapak saya Asim, dan ibu saya Isnani yang tak pernah luput dalam mendukung saya secara finansial maupun physical, yang tak pernah lupa mendoakan saya dimanapun saya berada dan selalu ada disisi saya dalam keadaan apapun. Kakak saya Zainul Ma'arif dan adik saya M. Zaenal Abidi yang memberikan support penuh selama masa pendidikan saya sebagai mahasiswa, dan selalu mendoakan yang terbaik untuk saya.
10. Sahabat-sahabat saya sejak masa SMA, Arifatur Rafiqah yang telah sangat berjasa dalam proses menyelesaikan tugas akhir saya, Hilya Yasha yang selalu mendengarkan keluh kesah saya, Maulida Amalia yang selalu memberikan dukungan penuh kepada saya. Terimakasih banyak, berkat kalian semua nya jadi terasa lebih mudah dalam proses pengerjaan skripsi
11. Sahabat-sahabat saya, Dea Amelia, Nur Zakiyyah M, Siti Fatimah, Erna Ayunda, Yurifa Ramadhani, Vheroni Sholeha, Defi Sriwahyuni, Miftahul Anam, M. Rizky Setiawan, Afifah Nur Sansidar, Mellynia Salsa, Dea Nila, Hening Sugesti, Fauzan, dan seluruh teman teman Prodi Manajemen Dakwah yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
12. Sahabat-sahabat saya , Miftakhul Jannah, Nabila Nur Agis, Indana Mubarak, Abdullah Ali Ma'arif, Dwi Puspita, Chunifa Luthfi, Shofiyatul Hikmah, Diana Putri P, Aisyah, Dya, Sisel, Ayu Lestari dan banyak lainnya yang sering menemani saya dalam masa penyelesaian skripsi yang cukup panjang dengan memberi banyak hiburan dan memberikan semangat yang tiada habisnya.
13. Teman-teman Kuliah Kerja Nyata, teman-teman alumni Darul ulum, teman-teman yang pernah saya jumpai baik di organisasi, kepanitiaan, kerja, selama masa kuliah dan semuanya yang telah memberikan banyak ilmu, pengalaman berharga semoga pertemuan kita selama ini memberikan manfaat.

Semoga Allah SWT memberikan berkah atas kebaikan-kebaikan dan jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan yang terbaik dari-Nya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan.

Wassalamu'alaikum Wr, Wb.

Yogyakarta, 1 April 2022

Peneliti



Isniatun Khasanah

17102040004



ABSTRAK

Isniatun Khasanah, 17102040004, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kota Yogyakarta Pada Pandemi Covid-19”. *Skripsi*, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kota Yogyakarta pada pandemi covid-19. Variabel stres kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif survey yang bersifat deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, atau menggunakan anggota populasi sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 69 orang, akan tetapi kuesioner yang kembali berjumlah 50 dan 5 tidak memenuhi syarat penelitian. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana, analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, homogenitas dan linieritas), dan uji hipotesis (uji parsial (t) dan uji koefisien determinasi (R^2)).

Hasil penelitian berdasarkan analisis data yang diolah dengan *IBM SPSS versi 21.0 for windows* menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji parsial (t) dan nilai signifikansi sebesar $0.755 > 0.05$ dan nilai t -0315. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0.002. hal tersebut menandakan bahwa variabel stres kerja memberikan pengaruh sebesar 0.2% terhadap kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Pandemi Covid-19, Dinas Sosial Kota Yogyakarta*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN BERHIJAB.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
D. Kajian Pustaka.....	6
E. Kerangka Teoritik	11
F. Kerangka berpikir.....	20
G. Sistematika Pembahasan	21

BAB II	METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian.....	23
	B. Lokasi dan Informan Penelitian	24
	C. Populasi dan Sampel	24
	D. Sumber Data.....	25
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
	F. Definisi Konseptual dan Operasional.....	27
	G. Instrumen Penelitian.....	29
	H. Teknik Analisis Data.....	32
BAB III	GAMBARAN UMUM KANTOR DINAS SOSIAL KOTA YOGYAKARTA	
	A. Gambaran Umum	39
	B. Sejarah Pembentukan Organisasi.....	40
	C. Lokasi Instansi	41
	D. Visi dan Misi.....	42
	E. Struktur Organisasi.....	43
	F. Program kerja	45
BAB IV	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
	A. Persiapan	48
	B. Pelaksanaan Uji Coba	49
	C. Uji Validitas dan Reliabilitas	49
	D. Analisis Statistik Deskriptif	51
	E. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	53

F. Analisis Regresi Sederhana.....	55
G. Uji Hipotesis.....	57
H. Pembahasan.....	57
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN.....	67



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Definisi Operasional	28
Tabel 2. 2	Skor Item.....	30
Tabel 2. 3	Kisi-Kisi Instrument Stres Kerja.....	30
Tabel 2. 4	Kisi-Kisi Instrument Kinerja Karyawan	31
Tabel 2. 5	Interpretasi Koefisien Determinasi	37
Tabel 3. 1	Dana Bantuan.....	47
Tabel 4. 1	Hasil Uji Validitas	49
Tabel 4. 2	Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4. 3	Responden berdasarkan umur.....	52
Tabel 4. 4	Responden berdasarkan jenis kelamin.....	52
Tabel 4. 5	Responden berdasarkan pendidikan terakhir	53
Tabel 4. 6	Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4. 7	Hasil Uji Homogenitas.....	54
Tabel 4. 8	Hasil Uji Linearitas	55
Tabel 4. 9	Hasil Analisis Regresi Sederhana	56
Tabel 4. 10	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	57

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Yogyakarta 44



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.¹

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin.

¹ Mlayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2009, hlm.10.

Sikap-sikap karyawan dikenal kepuasan kerja, stres, dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan sebagainya.²

Setiap instansi atau perusahaan selalu memiliki target pencapaian produksi maupun kinerja. Dalam upaya memenuhi target tersebut, instansi atau perusahaan akan membedah target menjadi beberapa pekerjaan yang kemudian akan dibebankan terhadap setiap karyawan. Sedangkan tidak semua karyawan mampu menyelesaikan berbagai macam tuntutan tugas sesuai dengan apa yang instansi atau perusahaan harapkan. Fenomena ini mengakibatkan banyak karyawan yang mengalami stres kerja. Stres kerja muncul saat tekanan datang melebihi kemampuan atau kapasitas yang dimiliki oleh karyawan dalam menghadapinya. Meski begitu, stres kerja tak hanya berasal dari hal-hal yang terjadi ditempat kerja, namun banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhinya, seperti masalah keluarga, teman dan beban kehidupan pribadi yang terjadi sehari-hari. Stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.³

Pengertian “Stres” Drs. T. Hani Handoko diberi batasan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Dikatakan lebih lanjut, bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam

² *Ibid.*, hlm.202.

³ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, hlm.375.

kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya.⁵

Secara sederhana stres bisa dikatakan sebagai reaksi secara emosional terhadap tekanan atau perubahan yang dialami baik didalam atau diluar pekerjaan yang secara negatif bisa mempengaruhi keadaan seseorang. Apabila stres tidak segera diatasi, bisa menyebabkan penurunan prestasi bahkan kondisi fisik. Stres biasanya terjadi ketika seorang karyawan memiliki beban diluar kapasitas yang dapat diterimanya

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang *level of performance-nya* tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang levelnya tidak mencapai standar, dikatan sebagai tidak produktif atau *perperformance* rendah.⁴ Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.⁵

Belakangan ini, dunia sedang diguncang oleh datangnya pandemi hebat bernama Covid-19 (Corona Virus Disease). Dari hari kehari jumlah pasien yang terinfeksi oleh virus Covid-19 ini meningkat secara drastis dan

⁴ Moh. As'ad, *Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri* cet-4, (Yogyakarta: Liberty, 2004), hlm.47.

⁵ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung : Pustaka Setia, 2012), hlm.189.

dikendalikan sehingga diperlukannya suatu perencanaan yang jelas dan matang dari pemerintah untuk menangani kasus ini. Pandemi merupakan sebuah epidemi yang telah menyebar ke berbagai benua dan negara, umumnya menyerang banyak orang. *Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2* (SARS-CoV-2) adalah virus yang menyerang sistem pernapasan. Penyakit karena infeksi virus ini disebut COVID-19.

Dimasa pandemi seperti ini, tiap instansi maupun perusahaan harus memiliki strategi baru untuk mampu bertahan dalam kondisi yang tidak stabil. Selain itu, tuntutan kehidupan pribadi maupun sosial juga harus berubah dan setiap orang harus beradaptasi dengan pola yang baru. Tentu saja hal ini memiliki pengaruh terhadap tingkat stres yang dialami oleh masyarakat sipil maupun karyawan. Apalagi mengingat bahwa banyak perubahan yang terjadi pada protokol perusahaan, mulai dari aturan kantor yang biasa melakukan pekerjaan full didalam ruangan, saat pandemi dilakukan daring atau biasa disebut *work from home*. Penulis tertarik mengkaji mengenai Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Kota Yogyakarta, dikarenakan pada kondisi seperti ini tiap karyawan memiliki tanggung jawab yang sama namun dengan kondisi yang lebih sulit. Terlebih dinas sosial memiliki peranan penting dalam masa pandemi ini karena tugasnya tentang pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin, masyarakat kota yogyakarta yang terdampak Covid-19. Dinas Sosial Kota Yogyakarta juga sempat mengalami kenaikan kasus positif dan mengharuskan isolasi mandiri selama 14 hari dirumah.

Sehingga karyawan lain merangkap pekerjaan yang seharusnya ditugaskan untuk karyawan yang sedang isolasi.

Dari latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kota Yogyakarta Pada Pandemi Covid-19”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Yogyakarta pada pandemi Covid-19 ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi Covid-19 pada Dinas Sosial Kota Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diberikan dalam penelitian ini secara teoritis maupun secara praktis adalah sebagai berikut.

a. Secara teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan penggambaran mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Yogyakarta.

2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan keilmuan Manajemen Dakwah khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal manajemen stres.

b. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi wawasan bagi pembaca mengenai manajemen stres. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber rujukan bagi penelitian-penelitian yang akan dilakukan di masa mendatang.

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan sumber kepustakaan ataupun karya ilmiah yang masih memiliki keterikatan dalam satu tema besar yang sama dengan penelitian yang sedang dilakukan. Dalam penelitian ini ada beberapa karya ilmiah khususnya skripsi yang masih memiliki keterikatan dengan tema yang sedang diangkat yaitu mengenai stres kerja. Diantara beberapa karya ilmiah tersebut ialah sebagai berikut.

Pertama, Muthi'a Rizki Rahmawati dan Mikhriani yang berjudul "Kepuasan Kerja dan *Burnout* Terhadap intensitas *Turnover* pada Karyawan Organik dan Anorganik di AJB BumiPutera Syari'ah Yogyakarta". Penelitian tersebut membahas tentang kepuasan kerja, *burnout*, terhadap intensitas *turnover* pada karyawan organik, anorganik sehingga penelitian tersebut mampu menjadi bahan masukan untuk mengetahui tentang kepuasan kerja *burnout* terhadap intensitas *turnover* pada karyawan organik dan anorganik. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis data

menggunakan *spss 21.00 for windows* dan menggunakan *focus group discussion*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan burnout secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap intensitas turnover. Berdasarkan uji parsial dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan untuk variable burnout dapat disimpulkan mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Berdasarkan hasil dari nilai adjust R 0,188 menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel kepuasan kerja dan burnout 11,8% sedangkan sisanya 88,2% di pengaruhi oleh variabel lain, seperti: komitmen organisasi. Kemudian untuk hasil dari uji statistik karyawan anorganik pada variabel Y (intensitas turnover) untuk karyawan anorganik ini lebih dominan dibandingkan organik.⁶

Kedua, Muhammad Jihad Firman yang berjudul “Pengaruh stres Kerja, Konflik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Redaksi Pada PT Media Fajar Di Kota Makassar”. Penelitian tersebut membahas tentang pengaruh stres kerja, konflik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian tersebut mampu menjadi bahan masukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh stres kerja, konflik dan budaya organisasi berpengaruh kepada kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis Regresi Linear Berganda dengan SPSS dengan sampel sebanyak 90 karyawan pada PT. Media Fajar di kota Makassar. Hasil penelitian ini

⁶ Muthi'a Rizki Rahmawati dan Mikhriani. “*Kepuasan Kerja dan Burnout Terhadap intensitas Turnover pada Karyawan Organik dan Anorganik di AJB BumiPutera Syari'ah Yogyakarta*”, Jurnal Manajemen Dakwah (Yogyakarta : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2016)

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel Stres kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel Konflik terhadap Kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Stres kerja, Konflik dan budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.⁷

Ketiga, dari Maartje Paais yang berjudul “*Effect of Work Stress, Organization Culture and Job Satisfaction Toward Employee Performance In Bank Maluku*”. Sampel diambil pada 196 karyawan, metode pengambilan sampel menggunakan purposive random sampling. Analisis data dilakukan dengan Structural Equation Modeling (SEM) dengan software Amos. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Maluku Provinsi Ambon.⁸

Keempat, Vivi Setyawati yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan Klaten”. Penelitian tersebut membahas tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menjadi perbaikan dan peningkatan kinerja

⁷ Muhammad Jihad Firman, *Pengaruh stres Kerja, Konflik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Redaksi Pada PT Media Fajar Di Kota Makassar*, Tesis, Makassar: Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin, 2017).

⁸ Maartje Paais, *Effect of Work Stress, Organization Culture And Job Satisfaction Toward Employee Performance In Bank Maluku*, Management Journal, (Maluku: Academy Of Menejemen Journal, Vol 17, 2018).

karyawan di SDIT Salsabila Baiturrahman Klaten. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field reseach) dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menyebar 38 angket sejumlah populasi namun angket yang kembali sebanyak 35 dengan menggunakan angket model skala likert sebagai data primer. Berdasarkan analisis data hasil penelitian yang diolah menggunakan SPSS versi 22.0 for windows menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat nilai beta pada kolom unstandardized coefficients adalah -0,155, nilai thitung sebesar -2,454 lebih besar dari nilai ttabel yaitu 2,035 dan nilai signifikansi 0,02 lebih kecil dari 0,05. Nilai R square adalah 0,154, berarti variabel stres kerja memiliki pengaruh sebesar 15,4% terhadap variabel kinerja, sedangkan 84,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.⁹

Kelima, Rachel Natalya Massie, William A. Aeros, Wehelmina Rumawas yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan regresi linear sederhana, dengan teknik kuesioner dan observasi untuk mendapatkan data. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 32. Penghitungan dalam penelitian ini menggunakan SPSS 21.0 yang menunjukkan hubungan antara dua variabel dan seberapa besar pengaruh antara stres kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, karena

⁹ Vivi setyawati. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SDIT Salsabila Baiturrahman Prmbanan Klaten*, Skripsi, (Yogyakarta : Fakultas Dakwah dan Komunikasi di UIN Sunan Kalijaga, 2019).

tanda koefisien regresi bertanda negatif, yaitu -0,34. Stress kerja memberikan sumbangan pengaruh sebesar 15,2% sedangkan 84,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.¹⁰

Keenam, Mikhriani yang berjudul “Manajemen Stres Pada Masa Pandemi Covid-19”. Penelitian memiliki kesimpulan bahwa beragam respons terhadap kondisi pandemi Covid-19. Untuk mencegah semakin meluasnya penyebaran virus corona tersebut, Pemerintah menetapkan kebijakan WFH (Work From Home) dan Sosial Distancing. Dampak dari pandemi Covid-19 menyebabkan orang harus menjalankan semua aktivitasnya di dalam rumah. Suasana sungguh mencekam, hiruk pikuk kehidupan manusia seakan mati, tanpa ada tanda-tanda kehidupan. Kondisi tersebut membuat sebagian orang mengalami stres.¹¹

Dari beberapa literatur yang telah diuraikan diatas, tidak terdapat persamaan di dalam objek material yang dalam penelitian ini ialah Karyawan Dinas Sosial Kota Yogyakarta. Meskipun secara umum objek material yang diteliti sama yaitu mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaan juga terdapat dalam objek formal, yaitu permasalahan seperti dilakukannya pada stres kerja yang terjadi selama pandemi Covid-19.

¹⁰ Rachel Natallya Massie, William A. Aeros, Wehelmina Rumawas, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.6 No. 2 Tahun 2018

¹¹ Mikhriani, *Manajemen Stres Pada Masa Pandemi Covid-19*, Sitasi Serial Buku Bunga Rampai 3, Tahun 2020.

Penelitian kali ini dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kota Yogyakarta pada Pandemi Covid-19, peneliti memfokuskan penelitiannya pada stres kerja yang dialami karyawan selama masa pandemi Covid-19 dikarenakan banyak sekali aturan baru yang harus diterapkan dengan kegiatan yang semakin bertambah karena dinas sosial yogyakarta harus menyalurkan banyak dana terhadap masyarakat terdampak Covid-19. Disinilah terdapat perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, sehingga bisa dikatakan bahwa penelitian ini belum pernah dilakukan sebelumnya dan merupakan penelitian yang orisinal. Maka penting bagi penelitian ini untuk dilanjutkan guna menambah khasanah keilmuan mengenai stres kerja karyawan.

E. Kerangka Teoritik

Penggunaan teori dalam sebuah penelitian sangat penting guna memudahkan peneliti untuk menganalisis permasalahan yang akan dibahas sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan. Maka dalam penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kota Yogyakarta selama Masa Pandemi Covid-19 menggunakan teori sebagai berikut.

1. Tinjauan Tentang Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Stephen P Robbins stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang,

kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.¹²

Menurut Sondang P. Siagian stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya¹³.

Stres adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.¹⁴

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tanpa dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang,

¹² Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, hlm.375.

¹³ Sondang P. Siagian, *Menejemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hlm. 300.

¹⁴ Marihot Tua, *Menejemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Grasindo, 2002), hlm. 303.

gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.¹⁵

Dari pengertian diatas bisa disimpulkan bahwa stres kerja adalah gangguan secara fisik maupun emosional yang dihadapi oleh seseorang dikarenakan adanya beban pekerjaan yang melampaui kapasitas yang mampu diterima oleh seseorang.

b. Indikator Stres Kerja

Adapun indikator-indikator stres kerja menurut Robbins adalah.¹⁶

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 157.

¹⁶ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, hlm. 796.

5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

c. Dampak stres

Akibat yang ditimbulkan Stres yang terjadi pada seseorang dapat diakibatkan baik fisik maupun non fisik, Stephen P Robbins mengelompokkan konsekuensi atau akibat yang ditimbulkan oleh stres menjadi tiga klasifikasi yaitu:¹⁷

1) Gejala Fisiologi Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

2) Gejala Psikologi Secara psikologi stres dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Ini adalah efek yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Akibat atau gejala lain yang ditimbulkan misalnya depresi, gelisah, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan.

3) Gejala Perilaku Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan yang terjadi dalam produktifitas, absensi,

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 383-384.

dan tingkat keluar-masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur. Pada umumnya karyawan yang mengalami stres menampakkan diri pada berbagai perilaku tidak “normal” seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti minum minuman keras atau merokok secara berlebihan, sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif.

2. Tinjauan Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktifitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan ketrampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh para pekerja kasar atau *blue collar worker*. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan

keluaran perusahaan, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang pegawai.¹⁸

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.¹⁹

Menurut Robbins kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.²⁰

Pernyataan Mowday²¹ menegaskan bahwa kadang-kadang karyawan dapat berperan sebagai pengamat pasif akan kejadian-kejadian di tempat kerjanya. Mereka membangun kesan tentang

¹⁸ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 5-6.

¹⁹ Muheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2012), hlm. 95.

²⁰ Robert L. Marthis dan Jhon H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hlm. 78.

²¹ Steers et al., *Motivation and Leadership at Work*, (Singapore: McGraw Hill International Edition., 1996), hlm. 27.

kejadian tersebut, kemudian dapat mempengaruhi mereka secara kognitif maupun dalam respon perilakunya. Hal ini tergantung dari penilaian mereka apakah positif atau negatif terhadap kejadian yang diamatinya. Karyawan dapat memiliki kesan atau perasaan positif atau negatif terhadap fenomena fenomena dalam kondisi lingkungan kerjanya. Perasaan positif atau negatif karyawan terhadap berbagai aspek dalam lingkungan kerjanya merupakan kepuasan kerja karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja antara lain ditunjukkan dengan sikap tidak pernah absen tanpa alasan penting, datang tepat waktu, bersemangat, dan memiliki motivasi yang tinggi.

Jadi kinerja karyawan adalah pengukuran hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan dalam kurun waktu yang ditentukan.

b. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins terdapat lima indikator, yaitu.²²

- 1) Kualitas, pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta ketidaksempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

²² Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, hlm. 260.

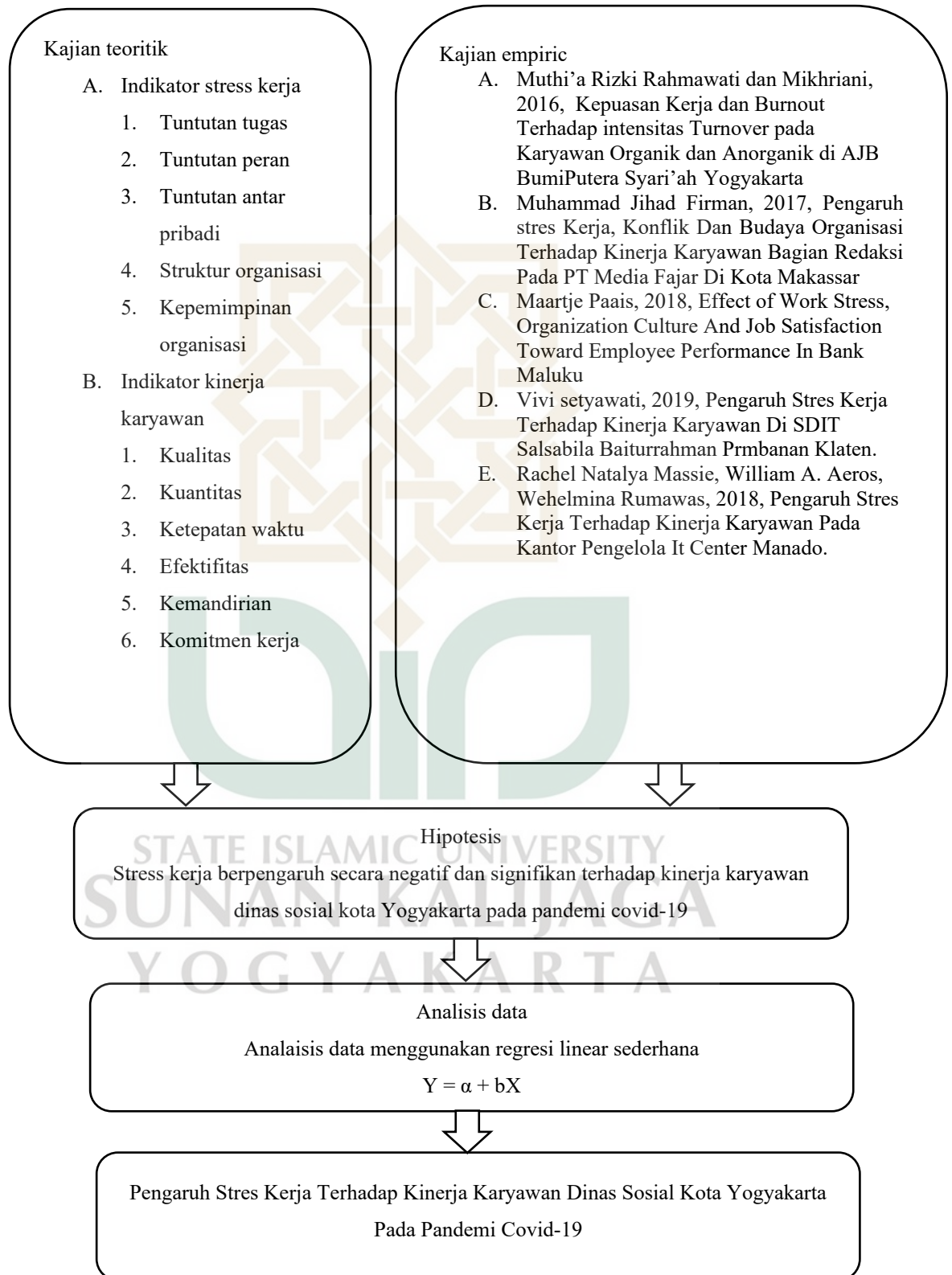
- 2) Kuantitas, kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjelaskan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
- 6) Komitmen kerja, komitmen kerja dibuktikan dengan hubungan yang baik dengan perusahaan, memiliki tanggung jawab yang baik dan juga loyalitas dengan instansi tempat bekerja.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

- 1) Dalam bukunya T. Hani Handoko menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan:²³ Motivasi kerja, adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat atau lemahnya motivasi seseorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.
- 2) Kepuasan kerja, keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka.
- 3) Tingkat stres, menunjukkan bahwa karyawan mengalami tingkat tekanan atau suatu keadaan menyebabkan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.
- 4) Kompensasi, segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka. Program kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya

²³T Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi dua,(Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001), hlm. 192.

F. Kerangka berpikir



G. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan ditujukan sebagai penyusunan penelitian skripsi yang teratur dan terarah serta mempermudah pembaca dalam memperoleh suatu gambaran mengenai apa yang menjadi pokok pembahasan penelitian ini, adapun sistematika penulisan sebagai berikut:

- BAB I : Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, kerangka berpikir, serta sistematika pembahasan.
- BAB II : Metode Penelitian, menjelaskan tentang jenis penelitian, lokasi dan informasi penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, definisi konseptual dan operasional, instrument penelitian, teknik analisis data dan hipotesis.
- BAB III : Gambaran Umum Dinas Sosial Kota Yogyakarta, menjelaskan tentang gambaran umum, sejarah pembetukan instansi, lokasi instansi, visi dan misi, struktur organisasi, dan program kerja..
- BAB IV : Hasil dan Pembahasan, menjelaskan tentang hasil penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas data serta uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini.
- BAB V : Penutup, membahas kesimpulan dari hasil analisis dan saran-saran yang perlu disampaikan untuk instansi dan penelitian yang akan datang.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.²⁵ Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Yogyakarta selama pandemi Covid-19.



²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian*, hlm. 99.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kota Yogyakarta pada pandemi Covid-19. Analisis penelitian ini dilakukan dengan bantuan alat uji data *SPSS 21.0 For Windows* yang menghasilkan t hitung variabel stres kerja $-0.315 < t$ tabel 2.017 dan nilai signifikan variabel stres kerja adalah $0.755 > 0.05$ yang artinya stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dinas sosial kota Yogyakarta pada pandemi covid-19. Tanda negatif pada hasil diatas menunjukkan bahwa hubungan pengaruh stres kerja dan kinerja karyawan adalah negatif, maka hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada karyawan dinas sosial kota Yogyakarta pada pandemi covid-19
2. Berdasarkan penelitian pada 45 responden dinas sosial kota Yogyakarta hasil dari uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan menghasilkan seluruh item pertanyaan bersifat valid dan reliabel. Setelah dilakukan uji asumsi klasik, yakni uji normalitas, uji homogenitas dan uji linearitas dan uji hipotesis yakni uji parsial (t) dan uji koefisien determinasi (*R square*) menghasilkan nilai *R square* 0,02 atau 0.2% yang berarti variabel stres

kerja memberikan sumbangan sebesar 0.2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Dengan sumbangan yang diberikan oleh variabel stres kerja pada kinerja karyawan sangat rendah, maka penelitian ini bersifat tidak signifikan. Oleh karena itu hipotesis penelitian ditolak. Artinya tinggi rendahnya stres kerja tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung akan tetapi ada faktor faktor lain yang menjadi penyebab kinerja karyawan menurun, yang tidak ada dalam penelitian ini. Didukung oleh teori oleh Handoko yang menyatakan bahwa stres dapat bermanfaat atau fungsional, tetapi juga dapat berperan (disfungsional) merusak kinerja. Artinya stres dapat membantu mendorong atau mengganggu kinerja tergantung seberapa besar stres tersebut

B. Saran

1. Saran untuk lembaga adalah karena hasil berpengaruh negatif dan tidak signifikan, maka diharapkan lembaga untuk tetap memperhatikan stres kerja karyawan agar tidak mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan turunnya potensi kinerja karyawan. Dan untuk mempertahankan kinerja karyawan, sebaiknya lembaga memperhatikan kemungkinan kinerja karyawan terpengaruh oleh variabel lain.
2. Saran untuk peneliti yang selanjutnya adalah untuk memperluas penelitian dengan memberikan penambahan beberapa variabel penelitian seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, beban kerja, kompensasi agar dapat mengetahui pengaruh masing masing faktor terhadap kinerja

karyawan, dan agar dapat mengetahui faktor manakah yang memiliki presentase paling tinggi yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta, 2014.
- As'ad, Moh. *Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. cet-4, Yogyakarta: Liberty, 2004.
- Azwar, Saifuddin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 1998.
- Data Sekunder Dinas Sosial Kota Yogyakarta. 2021.
- Data Sekunder Dinas Sosial Kota Yogyakarta. 2022.
- Finah, Ade Saktia. Dan S. Afridola, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciba Vision Batam*. Jurnal Ekuivalensi, Vol.6 No.2. Universitas Putera Batam, 2020.
- Firman, Muhammad Jihad, Tesis: *Pengaruh stres Kerja. Konflik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Redaksi Pada PT Media Fajar Di Kota Makassar*, Makassar: Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin, 2017.
- Hadis, Muhammad, Skripsi: *“Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Taman Kanak Kanak dan Sekolah Dasar di Kabupaten Bungo”*, Jakarta: UT, 2015.
- Handoko, T Hani, *Menejemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi dua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001.
- Hasibuan, Mlayu S.P, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2009.
- Dinsoskertrans, Vis dan Misi.
<https://dinsosnakertrans.jogjakota.go.id/page/index/visi-misi> . diakses pada 2022.

- Kurniawan, Rizky Budi. Sularso, R Andi. Titisari, Purnamie, Journal: *The Effect of Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organitational Commitment as Intervening Variabel*, Jember: Master of Management University Of Jember, 2018.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Menejemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Posdakarya, 2011.
- Marthis, Robert L. dan Jackson , Jhon H, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2018.
- Massie, Rachel Natalya. Aeros, William A. Rumawas, Wehelmina, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.6 No. 2, 2018.
- Muheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2012.
- Nafidah, Nurun, Skripsi: *Pengaruh Kerja Pustakawan Terhadap Kepuasan Pemustaka Perpustakaan UI*, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2015.
- Nazir, M., *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Nuryati.dkk., *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*, Yogyakarta: SIBUKU PENERBIT, 2017.
- Observasi tidak terstruktur pada dinas sosial kota Yogyakarta
- Paais, Maartje., *Effect of Work Stress Organization Culture And Job Satisfaction Toward Employee Performance In Bank Maluku*, *Management Journal. Maluku: Academy Of Menejemen Journal. Vol 17*, 2018.
- Pardede, Rintiana. Kurniawan, Putu Hari, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics*. Jurnal Rekaman, Vol. 4, No.2. Universitas Putera Batam, 2020.

- Priyanto, Duwi, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*, Yogyakarta; ANDI, 2009.
- Rahmawati, Muthi'a Rizki dan Mikhriani, “*Kepuasan Kerja dan Burnout Terhadap intensitas Turnover pada Karyawan Organik dan Anorganik di AJB BumiPutera Syari'ah Yogyakarta*”, Jurnal Manajemen Dakwah Yogyakarta : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2016.
- Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group, 2003.
- Sarwono, Jonatan., *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012.
- Setyawati, Vivi., Skripsi : *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SDIT Salsabila Baiturrahman Prmbanan Klaten*, Yogyakarta : Fakultas Dakwah dan Komunikasi di UIN Sunan Kalijaga, 2019.
- Siagian , Sondang P., *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.
- Steers et al., *Motivation and Leadership at Work*, Singapore: McGraw Hill International Edition, 1996.
- Sugiyono., *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D*, 2 ed. Yogyakarta : Alfabeta, 2019.
- Suryana., *Metodologi Penelitian*, Universitas Pendidikan Indonesia : Buku Ajar Perkuliahan, 2010.
- Suyanto, Danang., *Uji KHI Kuadrat dan Regresi Untuk Penelitian*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Tua, Marihot., *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Grasindo, 2002.
- Umam, Khaerul., *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2012.

Unaradjan, Dominikus Dolet., *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Universitas Atma Jaya, 2013.

Wirawan., *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.

