

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Data

4.1.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian ini yaitu Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 298 dengan rincian 35 orang PNS dan 263 orang Non PNS. Kuesioner penelitian ini disebarakan kepada seluruh pegawai yang berjumlah 298 orang secara online melalui Google Form dan telah diterima kembali sebanyak 100 jawaban kuesioner berdasarkan data yang terpilih menurut karakteristik responden dan memenuhi syarat pengisian kuesioner..

4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Wanita	59	59%
Laki-laki	41	41%
Total		100%

Tabel 4.1 Persentase Jenis Kelamin Responden

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel 4.1 menunjukkan data yang diperoleh, menunjukkan bahwa laki-laki memiliki persentase 41% atau 41 karyawandan perempuan memiliki persentase total 59% atau 59 karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini kebanyakan responden berjenis kelamin perempuan yang menandakan bahwa pada jaman sekarang banyak perempuan yang menjadikan dirinya sebagai wanita karir.

4.1.1.2 Usia Responden

Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase
17 – 20 tahun	8	8%
21-25 tahun	15	15%
25-30 tahun	28	28%
31-35 tahun	29	29%
Di atas 35 tahun	20	20%
Total		100%

Tabel 4.2 Usia Responden

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, gambar 4.2 menunjukkan bahwa usia responden didominasi oleh usia 31-35 tahun dengan pesentase sebesar 29% (29 pegawai), usia 25-30 dengan persentase sebesar 28% (28 pegawai), usia diatas 35 tahun dengan persentase sebesar 20% (20 pegawai), usia 21-25 dengan persentase sebesar 15% (15 pegawai) dan usia 17-20 tahun dengan persentase sebesar 8% (8 pegawai). Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini kebanyakan responden berumur 31-35 tahun yang menandakan bahwa para pekerja merupakan kalangan dewasa dengan umur yang produktif dalam bekerja.

4.1.1.3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SMA	8	8%
Diploma	26	26%
Sarjana	52	52%
Magister	14	14%
Lain-lain	0	0%
Total		100%

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, gambar 4.3 menjelaskan bahwa pada program studi terakhir responden yaitu Sarjana yaitu dengan persentase sebesar 52% (52 pegawai), Diploma memiliki persentase sebesar 26% (26 pegawai), Magister memiliki persentase sebesar 14% (14 pegawai) dan SMA memiliki persentase sebesar 8% (8 Pegawai). Hasil tersebut menunjukkan responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan pendidikan terakhir yaitu S1. Dengan lingkungan kerja yang merupakan dari kalangan menengah keatas menunjukkan bahwa pendidikan menunjang karir di DPRD Kota Tangerang Selatan.

4.1.1.4 Status Pegawai

Status Pegawai	Jumlah Responden	Presentase
Magang	13	13%
Pegawai kontrak	15	15%
Pegawai tetap	72	72%
Total		100%

Tabel 4.4 Status Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, gambar 4.4 menunjukkan bahwa karakteristik responden dengan status pegawai Magang memiliki persentase sebesar 13% (13 pegawai), Pegawai Kontrak memiliki persentase sebesar 15% (15 pegawai) dan Pegawai Tetap memiliki persentase sebesar 72% (72 pegawai), Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden sebagian besar yaitu Pegawai Tetap karena terdiri dari pegawai yang berumur lebih dari 30 tahun (Tabel 4.2).

4.1.1.5 Lama Bekerja

Status Pegawai	Jumlah Responden	Presentase
4-11 bulan	26	26%
1-5 tahun	31	31%
> 5 tahun	43	43%
Total		100%

Tabel 4.5 Lama Bekerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, gambar 4.5 menunjukkan bahwa karakteristik responden dengan lama bekerja 4-11 bulan tahun memiliki persentase sebesar 26% (26 pegawai), 1-5 tahun memiliki persentase sebesar 31% (31 pegawai) dan > 5 tahun memiliki persentase sebesar 43% (43 pegawai). Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden sebagian besar sudah bekerja diatas 5 tahun yang menandakan bahwa pegawai di DPDR Tangerang Selatan terdiri dari pegawai yang berpengalaman.

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas yang akan dilakukan memiliki data responden sebanyak 100 responden. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner dan diukur dengan menggunakan *Table R Product Moment*. Jika alat penelitian memiliki nilai r hitung $>$ nilai r tabel (pada taraf signifikansi 5%) dan nilai r tabel ($df = n - 2 = 98$), maka dianggap valid. Apabila sesuai dengan nilai r tabel dengan $df = 100$, maka nilai signifikansinya adalah 0,1966. Berdasarkan *output* uji validitas, maka dapat diketahui bahwa setiap pernyataan adalah valid dan tidak perlu dilakukan pengujian ulang.

Kode Pertanyaan	Min	Max	Mean	t hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	2	5	4,030	0,618	0,1966	Valid
X1.2	3	5	4,240	0,455	0,1966	Valid
X1.3	3	5	4,120	0,506	0,1966	Valid
X1.4	2	5	4,110	0,725	0,1966	Valid

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.6 terdapat hasil yang diperoleh dari uji validitas variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1), menyatakan bahwa semua item pernyataan di atas memiliki nilai r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Oleh karena itu, semua kesimpulan tentang variabel gaya kepemimpinan demokratis adalah valid.

Kode Pertanyaan	Min	Max	Mean	t hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	3	5	4,160	0,416	0,1966	Valid
X2.2	1	5	3,340	0,755	0,1966	Valid
X2.3	1	5	3,970	0,421	0,1966	Valid

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.7 terdapat hasil yang diperoleh dari uji validitas variabel stres kerja (X2), menyatakan bahwa semua item pernyataan di atas

memiliki nilai r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Oleh karena itu, semua kesimpulan tentang variabel stres kerja adalah valid.

Kode Pertanyaan	Min	Max	Mean	t hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	3	5	4,170	0,541	0,1966	Valid
Y2	3	5	4,230	0,472	0,1966	Valid
Y3	2	5	4,160	0,616	0,1966	Valid

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.8 terdapat hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y), menyatakan bahwa semua item pernyataan di atas memiliki nilai r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Oleh karena itu, semua kesimpulan tentang variabel kinerja pegawai adalah valid

4.2.2. Uji Reabilitas

● Uji reabilitas dipergunakan agar dapat menampilkan sesuatu informasi riset yang akurat serta cocok dengan kondisi yang sesungguhnya. Implementasi dari uji reabilitas mendukung penilaian terkait tingkat kepercayaan suatu instrumen terhadap kondisi lapangan. Instrumen tersebut digunakan dengan peran perlengkapan pengumpulan informasi. Penerapan uji reabilitas dilakukan berdasarkan perumusan *Alpha Cronbach* yang menyatakan hasil nilai $<0,60$ menunjukkan konsistensi informasi dari instrumen dianggap tidak dapat dipercaya ataupun tidak diterima. Tabulasi hasil uji reabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

No.	Variabel	Nilai <i>r Alpha</i>	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Demokratis(X1)	0,622	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0,685	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,687	Reliabel

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data

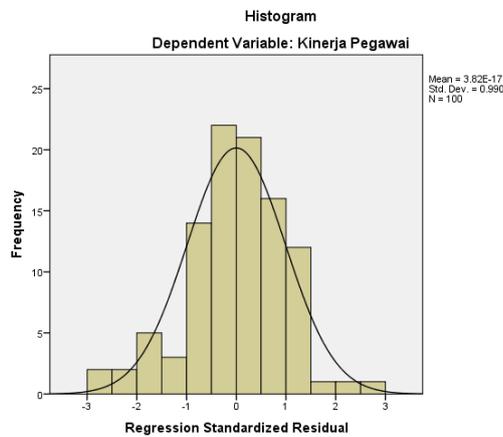
Berdasarkan table 4.5 yang telah dilakukan uji reliabilitas, variable gaya kepemimpinan demokratis dengan melibatkan seluruh item pernyataan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,622, variabel stres kerja sebesar 0,685, serta

variabel kinerja pegawai sebesar 0,687. Hal ini menunjukkan item pernyataan memiliki reliabilitas kuat (0,60-0,80) dan data bisa digunakan untuk tahap selanjutnya, serta tidak perlunya pengujian ulang.

4.3. Uji Asumsi Klasik

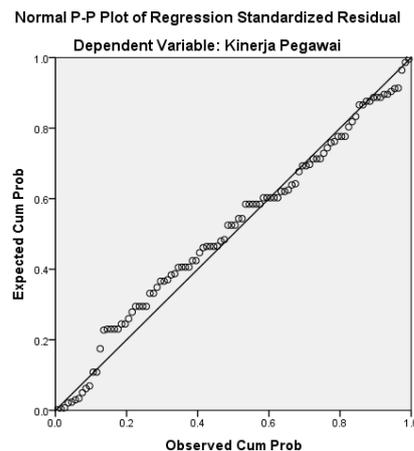
4.3.1 Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas untuk menguji apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi berdistribusi tepat atau normal. Hasil uji normalitas yang berbentuk histogram serta normal *probability plot* disajikan sebagai berikut:



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas - Histogram

Sumber : Hasil Pengolahan Data



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas – Normal Probability Plot

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan pada grafik histogram menampilkan jika residual mempunyai distribusi yang wajar atau normal (tidak menyimpang ke kiri maupun kekanan).

Kemudian, *probability plot* menghasilkan grafik normal yang dimana titik-titik tersebar dekat dengan garis diagonal serta menyelidiki orientasi garis diagonal. Bersumber pada hasil analisis grafik di atas bisa disimpulkan kalau model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada suatu penelitian digunakan agar dapat memprediksi atau mendeteksi adanya tanda-tanda hubungan antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Dua teknik, nilai toleransi dan faktor inflasi varians (VIF), digunakan untuk melakukan uji multikolinearitas. Jika VIF lebih kecil dari 10 serta nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 berarti tidak terjadinya gejala multikolinearitas. dibawah ini merupakan hasil uji multikolinearitasi:

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.998	1.002
Stres Kerja	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

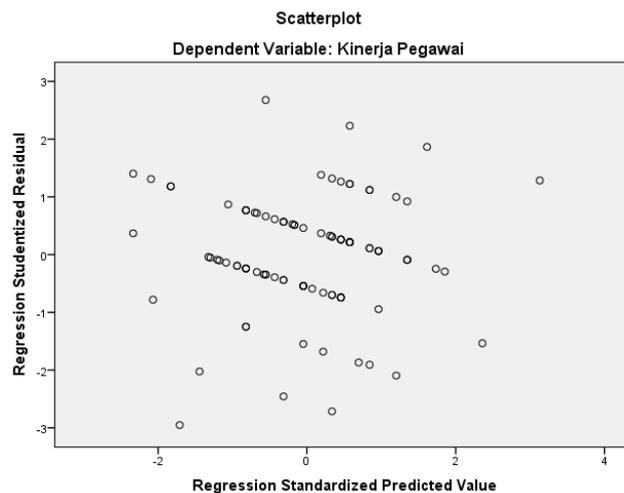
Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari tabel pada atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari kedua variabel independen $>0,1$ dan *VIF* <10 , jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dinyatakan tidak ada tanda-tanda multikolineritas dan data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk memastikan apakah terdapat dan ketidaksamaan varians dan residual dalam model regresi maka digunakan uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu non heteroskedasitas. Memeriksa pola eksklusif antara Y dan prediksi berbasis sisa dari Y membentuk dasar untuk pilihan tes ini.

- Heteroskedastisitas muncul ketika titik-titik dalam temuan membentuk pola yang teratur dan eksklusif..
- Jika titik-titik hasil tidak membentuk pola yang teratur, eksklusif dan rentang di atas dan di bawah nol, maka tidak terjadinya heteroskedastisitas..



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Hasil scatterplot di atas menggambarkan pola menyebar yang berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini peneliti memakai analisis regresi linier berganda. Hasil dari uji regresi linier yang dilakukan untuk penyelidikan ini tercantum di bawah ini.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.551	1.290		5.854	.000
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.198	.061	.308	3.255	.002
Stres Kerja	-.151	.066	-.217	-2.294	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,551 + 0,198X_1 - 0,151X_2 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi tersebut ialah sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Karena nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 yang menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Selain itu, berdasarkan nilai t hitung diperoleh hasil sebesar 3,255. Hasil tersebut lebih besar dari t tabel (1,661), artinya hasil tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai.
- b. Stres kerja berpengaruh negatif kepada kinerja pegawai. Karena nilai signifikansi sebesar 0,024 yang lebih kecil dari 0,05 yang menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Selain itu, berdasarkan nilai t hitung diperoleh hasil sebesar -2,294. Hasil tersebut lebih kecil dari t tabel (1,661), artinya hasil tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif secara langsung terhadap kinerja pegawai.

4.4.2 Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.551	1.290		5.854	.000
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.198	.061	.308	3.255	.002
Stres Kerja	-.151	.066	-.217	-2.294	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Untuk mengevaluasi apakah hipotesis telah ditetapkan atau ditolak, dilakukan uji T yang memiliki tingkat signifikansi 5%.

Hipotesis :

Ho : Variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Ha : Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Keputusan :

Jika Prob t-stat < 0,05 maka Ho ditolak

Jika Prob t-stat > 0,05 maka Ho diterima

Berdasarkan tabulasi hasil uji t pada Tabel 4.12 maka diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Nilai signifikan gaya kepemimpinan demokratis ialah $0,002 < \text{sig } 0,05$ dan nilai t hitung diperoleh hasil sebesar 3,255. Hasil tersebut lebih besar dari t tabel (1,661). Berdasarkan kondisi yang diperoleh dari hasil uji, gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai signifikan stres kerja ialah $0,024 < \text{sig } 0,05$ dan nilai t hitung diperoleh hasil sebesar -2,294. Hasil tersebut lebih kecil dari t tabel (1,661). Berdasarkan kondisi yang diperoleh dari hasil uji, stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

2. Uji F

Uji F ini dijalankan untuk menemukan dampak gabungan (simultan) dari semua variabel independen dalam model terhadap variabel dependen. Uji F pada penelitian ini berfungsi untuk menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari uji F dapat dilihat melalui tabel berikut :

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15.260	2	7.630	7.600	.001 ^b
Residual	97.380	97	1.004		
Total	112.640	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis

Tabel 4.13 Hasil Uji F

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.13 menggambarkan bahwa nilai F hitung besarnya 7.600 dengan tingkat signifikan $0,001 < \alpha 0,05$ (5%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa stres kerja dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Tangerang Selatan.

4.4.3 Koefisien Determinasi

Untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, peneliti menggunakan koefisien determinasi, yang juga disebut sebagai Adjusted R Square.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.435	.518	1.00196

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 4.14 Koefisien Determinasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa hasil koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,518 atau 51,8%, dapat diartikan gaya kepemimpinan demokratis dan stres kerja berpengaruh sebesar 52% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 48% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan dari pengujian yang telah dilakukan, telah mendapatkan hasil dan dapat diuraikan sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil dari penelitian ini dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pada signifikan yaitu $0,002 < 0,05$ terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi bernilai 0,198 dan dengan tanda positif (+) yang menunjukkan hubungan searah. Maka keputusannya adalah H_1 berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan demokratis terhadap pegawai DPRD Kota Tangerang Selatan yang diterima cukup tinggi karena pegawai merasa manajemen pada pemerintahan cukup mendominasi sikap kepemimpinan. Hal tersebut tergambarkan dari item pernyataan nomor 2 mengenai peluang

mendapatkan penghargaan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi (4,240) dibandingkan item pernyataan lainnya. Sedangkan pernyataan mengenai gaya kepemimpinan demokratis yang memiliki total rata-rata paling rendah adalah pernyataan nomor 1 (4,030) yaitu mengenai kesempatan berkontribusi yang diterima pegawai untuk ikut andil dalam bagian kerja.

Hal ini dimungkinkan dapat terjadi karena melihat dari tabel mengenai usia responden, yang menunjukkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja berada di tingkat usia 31-35 tahun dengan total sebanyak 29 orang (29%) atau dapat dikategorikan sebagai karyawan dewasa karena sudah memasuki usia lanjut. Pada usia ini, karyawan tidak hanya mementingkan soal beban kerja melainkan juga soal jabatan yang tinggi untuk mendapatkan julukan sebagai pemimpin. Apabila mereka memiliki gaya kepemimpinan demokratis yang cukup tinggi, mereka memaksimalkan kinerjanya.

Selain itu, hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berjenis kelamin perempuan (Tabel 4.1), yaitu sebanyak 59 orang dengan persentase sebesar (59%) di mana perempuan menjadikan dirinya sebagai wanita karir, selain itu hasil penyebaran kuesioner juga menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merupakan pegawai tetap (Tabel 4.4), dengan jumlah 72 orang dan persentase sebesar (72%). Dan dengan pegawai yang bekerja diatas 5 tahun (Tabel 4.5) yang mendominasi pada pegawai DPRD Kota Tangerang selatan. Hal ini sejalan dengan budaya masyarakat Indonesia saat ini bahwa perempuan sekarang ingin menjadikan dirinya sebagai wanita dengan memiliki karir yang bagus selain menjadi ibu rumah tangga sehingga banyak perempuan yang berlomba-lomba memperbaiki karirnya sehingga dapat menjadi pemimpin di dalam perusahaan

Menurut temuan penelitian, kepemimpinan demokratis mendorong karyawan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui berbagai kegiatan yang diputuskan bersama oleh pimpinan dan bawahan. Gaya kepemimpinan demokratis dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan hubungan yang kuat antara atasan dan bawahan. Efek yang diberikan adalah pekerjaan yang diselesaikan oleh personel sesuai dengan standar operasional dalam rangka mencapai target atau tujuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laliasa (2018) dan Djunaedi (2018).

4.5.2 Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara negatif dan signifikan dipengaruhi oleh stres kerja. Hasil pada signifikan yaitu $0,024 < 0,05$ terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi bernilai $-0,151$ dan dengan tanda negatif (-) yang menunjukkan hubungan tidak searah. Maka keputusannya adalah H2 berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian mengenai stres kerja terhadap pegawai DPRD Kota Tangerang Selatan yang diterima cukup tinggi karena pegawai merasa tuntutan pekerjaan dapat bekerja di waktu yang tidak terikat. Hal tersebut tergambarkan dari item pernyataan nomor 1 mengenai mengharuskan diri untuk bekerja lebih keras yang memiliki nilai rata-rata tertinggi (4,160) dibandingkan item pernyataan lainnya. Sedangkan pernyataan mengenai gaya kepemimpinan demokratis yang memiliki total rata-rata paling rendah adalah pernyataan nomor 2 (3,340) yaitu mengenai tekanan kerja yang diterima pegawai.

Hal ini dimungkinkan dapat terjadi karena melihat dari tabel mengenai usia responden, yang menunjukkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja berada di tingkat usia 31-35 tahun dengan total sebanyak 29 orang (29%) atau dapat dikategorikan sebagai karyawan dewasa karena sudah memasuki usia lanjut. Pada usia ini, karyawan tidak lagi memiliki energi seperti remaja yang tidak kenal lelah, di usia ini pegawai menjadi realistis dan mementingkan kesehatan fisik serta mentalnya. Selain itu, hasil kuesioner juga menunjukkan pegawai yang bekerja di atas 5 tahun (Tabel 4.5) yang mendominasi pada pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja sudah lama dapat memiliki tingkat stres yang tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yaitu suatu keadaan yang mengganggu kemampuan seorang karyawan untuk menjaga keseimbangan fisik dan psikologis yang sehat dalam emosi, proses berpikir, dan keadaan tubuh.

Kemampuan seseorang dalam beradaptasi serta berinteraksi dengan lingkungan dapat terancam oleh stres yang berlebihan. Akibatnya, karyawan mengalami berbagai jenis stres, yang dapat mengganggu pekerjaan mereka. Kinerja karyawan menurun ketika mereka berada di bawah banyak tekanan di tempat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hotiana & Febriansyah (2018).