

Pengaruh Kebisingan Dan Masa Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pariaman

Alfian¹⁾, Gian Rahayu Putri²⁾
^{1,2)} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP
gianrahayup@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of noise and work time on work stress on civil servants working at BKPSDM Pariaman City. This study includes quantitative research. This research population is all civil servants who work at BKPSDM Pariaman City. Sampling method using census. Then choose a sample size of 33 people. The analysis technique used is multiple regression analysis using SPSS version 16.0. The results based on multiple regression analysis show that noise does not significantly influence work stress that occurs in civil servants working at BKPSDM Pariaman City. This supports the results of previous studies conducted by Lathifa Rusyda Gani, Dwita Aryadina, Laksmi Indreswari and Alif Mardijana (2005) who stated that noise had no significant effect on work stress at a significant level of 0.654. . In addition, the period of work has a significant effect on work stress that occurs in civil servants who work in BKPSDM Pariaman City

Keyword : Noise, Work Time, Work Stress

Detail Artikel:

Disubmit :25 November 2020

Disetujui :29 Maret 2021

DOI:10.31575/jp.v4i3.300

PENDAHULUAN

Saat ini keselamatan kerja menjadi salah satu isu global pada dunia kerja dari satu negara ke negara lain yang berkembang sangat cepat dan mudah. Perkembangan ekonomi tidak hanya membawa dampak positif, tetapi juga dampak negatif. Oleh karena itu, negara perlu melindungi warga negaranya terutama para pekerja dari dampak negatif tersebut. Perlu adanya aturan atau regulasi yang mampu mengontrol agar para pekerja dapat terhindar dari masalah kerja.

Setiap tempat memiliki banyak potensi yang membuat kondisi kesehatan pekerja berpengaruh dan menjadikannya potensi yang berbahaya terhadap keselamatan para pekerja>. Pengaruh yang berbahaya tersebut bisa berupa gangguan fisik dan juga mental. Gangguan yang terjadi pada mental pekerja merupakan factor yang jarang diperhatikan pihak perusahaan padahal ini merupakan potensi yang berbahaya. Stres akan terjadi yang diakibatkan oleh koflik dalam diri pekerja itu sendiri. Stres kerja adalah biang dan stressor pada kerja bias membuat adanya reaksi-reaksi individual seperti fisikologis,psikologis,dan sikap. Stres kerja ini merupakan penyakit abad 20 yang penyebarannya sangat cepat keseluruh dunia. WHO serta TAIOF terang-terangan menyatakan bahwa penyakit ini benar-benar membuat tingkat perekonomian Amerika

mengalami penurunan tingkat perekonomian sebesar \$100 miliar/tahun. WHO menemukan fakta bahwa penyakit stres pada pekerja banyak dialami dikarenakan depresi dan pekerjaan yang tidak sesuai kemampuan. Dari hasil penelitian oleh *Labour Force Survey* yang dilakukan pada 2014 di Inggris terdapat banyak kasus stres terhadap kerja yakni 440.000 kasus. Selain itu diperkirakan hari kerja juga hilang sebanyak 43%. Sedangkan di Indonesia sendiri dari beberapa penelitian dan studi terakhir menyimpulkan bahwa terjadi kenaikan terus menerus setiap tahunnya. Kasus ini terlihat cepat meningkat dan berdampak pada perekonomian perusahaan dan berdampak pada kondisi pekerja seperti emosional dan psikologis tak jarang ini juga berdampak pada kehidupan social pekerja. Keefektivan kerjapun menurun dan ini tentu saja membuat kerugian pada dunia kerja dan perusahaan itu sendiri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Regus pada tahun 2012 yang diperoleh dari CFO Innovation Asia Staff (2016) menyatakan bahwa Indonesia mengalami tingkat stres kerja dengan angka 73%. Peningkatan terjadi sebesar 9% dari tahun sebelumnya yang berada di tingkat 64%.

Tingginya persentase stres kerja di Indonesia, sering dipengaruhi oleh faktor individu dan pekerjaan. Tiga perempat alasan ketidakhadiran pekerja adalah sakit dan kemalasan. Biro Statistik Ketenagakerjaan tidak menyangkal bahwa karyawan bisa absen dengan jumlah 20 hari dengan alasan sakit dan malas. Perkiraan ini dilihat dari fakta yang menyatakan bahwa 60- 90% para pekerja pergi pemeriksaan kerumah sakit dikarenakan oleh masalah dengan stress pada pekerjaan.

. Menurut Cooper (Munandar, 2001), faktor penyebab stres kerja diantaranya, faktor intrinsik pekerjaan, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan (hubungan antar tenaga kerja), struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan. Faktor intrinsik pekerjaan berupa tuntutan fisik dengan bising sebagai salah satu faktornya.

Secara ilmiah, bising didefinisikan sebagai sensasi yang diterima telinga sebagai akibat fluktuasi tekanan udara "*superimposing*" tekanan atmosfer atau udara yang steady. Bising juga merupakan sejenis vibrasi/energi yang dikonduksikan dalam media udara, cairan, padatan, tidak tampak dan dapat memasuki telinga serta menimbulkan sensasi pada alat dengar. Di lingkungan kerja, kebisingan merupakan masalah kesehatan kerja yang selalu timbul pada industri, perkantoran dan instansi yang tak memiliki pemimpin tegas dalam menindaklanjuti pelaku bising. Kebisingan dapat mengganggu perhatian pekerja dalam melaksanakan tugas. Akibat dari kebisingan pencapaian hasil kerjapun dapat menurun, pelaksanaan kerjapun tidak dapat dilakukan dengan efektif. Hal ini merupakan bukti bahwa bising menyebabkan perasaan terganggu, turunnya semangat dalam kerja, turunnya konsentrasi dan masalah lainnya seperti kurang istirahat. Selain itu, kebisingan dapat mengakibatkan kelelahan. Dalam kondisi tubuh yang lelah, maka bising menjadi kontributor stres kerja.

Ulfami (2016) juga menyatakan dalam penelitiannya pada pekerja bagian produksi PT. Lembah Karet, kebisingan dengan NAB>85 dB ditemukan 36 orang (66,7%) mengalami stres kerja tinggi dan 18 orang (33,3%) mengalami stres kerja ringan. Dari uji statistik, didapatkan hubungan kebisingan terhadap stres kerja memiliki hubungan yang kuat.

Masa kerja juga dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja. Dalam Munandar (2001) menjelaskan bahwa masa jabatan yang berhubungan dengan stres kerja sangat berkaitan dengan kejenuhan dalam bekerja. Pekerja yang telah bekerja diatas 5 tahun biasanya memiliki tingkat kejenuhan lebih dari biasanya daripada seseorang yang baru bekerja, sehingga berpotensi munculnya stres yang diakibatkan oleh kerja. Hal ini sejalan

Pengaruh Kebisingan...(Alpian, Putri)

ISSN: 2556 - 2278

dengan penelitian Adila (2015) yang didapatkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dan stres kerja. Akan tetapi, Aprilia (2015) menemukan dalam penelitiannya pada perawat yang bertugas di instalasi rawat inap bedah RSUP M.Djamil bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan stres kerja.(Dhania, 2010).

Dewasa ini lingkungan yang nyaman di BKPSDM kota Pariaman sangat jarang sekali ditemui. Hal ini disebabkan karena kurangnya profesionalitas dalam diri beberapa pegawai hingga menimbulkan kebisingan. Perkembangan teknologi pun juga berpengaruh dalam masalah ini. Hal ini dapat dilihat dari kebiasaan beberapa pegawai yang senang sekali membuat gaduh dan melakukan tindakan kebisingan hingga menimbulkan stres kerja bagi beberapa pegawai lainnya.

Stres kerja ini pun dapat dilihat dari absensi para pegawai yang menunjukkan jarangnyanya para pegawai yang masuk 100%. Berikut data absensi para pegawai selama tahun 2019 :

Tabel 1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pariaman

Bulan	Kehadiran (%)
Januari	87
Febuari	85
Maret	85
April	85
Mei	81
Juni	70
Juli	62
Agustus	59
September	54
Oktober	70
November	61
Desember	52

Sumber : Absensi BKPSDM Kota Pariaman, 2019

Berdasarkan data diatas kita bisa melihat bahwa para Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di BKPSDM kota Pariaman dimana berjumlah 33 orang tidak pernah hadir 100% dalam tiap bulanya. Sebuah penelitian yang dimuat di *Journal of Facilities Management* (2009) yang ditulis oleh Evana Johnson menyebutkan, 30% pegawai yang bekerja di sebuah instansi pemerintahan menyatakan sering tidak masuk kerja dikarenakan stres oleh percakapan suara di kantor yang menyebabkan kebisingan. Hal serupa juga dialami oleh 52% karyawan yang bekerja di sebuah ruangan privat bersama karyawan lain, dan 65% karyawan yang bekerja di ruang kantor terbuka yang penelitiannya dilakukan oleh Ayu Chandra Tribuana Dewi.

Berdasarkan fenomena yang sudah dikembangkan dilatar belakang diatas, membuat penulis tertarik untuk membahas tentang stres kerja tersebut yang diberi judul “Pengaruh kebisingan dan masa kerja terhadap stres kerjapegawai negeri sipil badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Pariaman”.

Kebisingan Terhadap Stres Kerja

Menurut Silvia Handayani (2016) terdapat pengaruh kebisingan terhadap stres kerja di ruangan seorang pegawai. Stres kerja pegawai pada suatu instansi pemerintahan

merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh. Para pegawai yang menghuni ruangan dengan tingkat kebisingan yang tinggi dan suasana yang tak mendukung, penuh suara dan bunyian yang tak diinginkan akan berpeluang untuk stres sebesar 72 kali lebih besar dibanding dengan pegawai yang ruangnya tertib dan tingkat kebisingan rendah.

Tachyudin (2016) Kebisingan yang tidak sesuai dengan standar yang berlaku memang menjadi masalah tersendiri yang harus mampu diatasi oleh seluruh komponen dalam sebuah industri, karyawan acap kali menjadi korban utama yang diakibatkan oleh kondisi lingkungan suatu industri. Hal ini sering terjadi lantaran kurangnya perhatian terhadap kebisingan dan terhadap pelaku bising. Ini akan mengakibatkan kondisi yang buruk terhadap industri terutama pekerja. Akibat dari kebisingan bias menyebabkan terjadi Kecelakaan pada pekerja dan stres kerja.

Berdasarkan dari dua sumber hasil penelitian terdahulu seperti yang telah dijelaskan bahwa sumber penelitian menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Maka dapat diambil kesimpulan hipotesis sementara yaitu :

H1: Diduga kebisingan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Pariaman Provinsi Sumatera Barat.

Masa Kerja Terhadap Stres Kerja

(Suma'mur,2009) berpendapat lamanya waktu kerja atau masa kerja pada suatu perusahaan dengan melakukan pekerjaan yang sama dapat menimbulkan kejenuhan, kebosanan serta terjadi stress. Masa kerja diartikan sebagai waktu lamanya seseorang masuk kedalam tempat usaha hingga batas waktu yang ditentukan. Seseorang akan mengalami tingkat beban kerja. Semakin lama maka rasa stres akan semakin memuncak.

Pada sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2014) di PT. Semen Padang menyimpulkan bahwa stres kerja umumnya disebabkan lantaran usia, beban kerja serta masa kerja. Penelitian inipun didukung oleh Penengah (2012) di Sentra Industri Gamelan Sukoharjo yang menyebutkan adanya masa kerja yang berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan Pratiwi dan Budiyanto (2010) di pabrik tenun Agung Saputra Tex Bantul menyebutkan bahwa kebisingan dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Berdasarkan dari sumber pada penelitian terdahulu seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa dari hasil beberapa sumber penelitian menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, maka dapat diambil kesimpulan hipotesis sementara yaitu

H2: Diduga Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Pariaman Provinsi Sumatera Barat.

METODE PENELITIAN

Data dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pariaman. Dengan memilih obyek ini yakni dalam pemilihan sampel tidak terdapat kendala. Sumber data utama dalam penelitian ini yaitu kuisisioner dan observasi. Jenis data yang berupa data kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner.

Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 33 pegawai. Metode pengambilan sampel pada pengamatan ini dilakukan dengan metode Sampel jenuh semua populasi dijadikan sampel dan diperoleh responden sebanyak 33 responden.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012) menyatakan bahwa variabel adalah suatu atribut atau sifat, atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel berikut

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber
Kebisingan (X1)	Suara yang berusaha dihilangkan dari suatu badan usaha atau kegiatan perkantoran yang tentu saja dapat menimbulkan berbagai gangguan dan masalah lingkungan yang tidak nyaman.	1. Menimbulkan kondisi lingkungan yang tidak nyaman. 2. Membuat kegaduhan 3. Adanya suara yang menimbulkan turunnya konsentrasi karyawan dalam bekerja.	Ordinal	Murni, (2012)
Masa kerja (X2)	Waktu dan lamanya seorang bekerja pada perusahaan dan memberikan serta menyumbangkan tenaganya pada suatu perusahaan atau instansi dan badan usaha tertentu.	1. Waktu lamanya seorang karyawan bekerja dalam suatu badan usaha. 2. Kejenuhan yang melanda para pekerja.	Ordinal	Budiyanto, T & Pratiwi (2010)
Stres Kerja (Y)	Suatu yang terjadi mempengaruhi pola pikir seseorang serta emosi dan juga kondisi seseorang yang berakibat dapat mempengaruhi seseorang dalam kemampuan bersosialisasi terhadap lingkungan yang juga mengakibatkan terganggunya tugas-tugas perusahaan	1. Turunnya konsentrasi dalam bekerja 2. Susah memahami pekerjaan. 3. Kurangnya sosialisasi antar pekerja 4. Mengalami tekanan mental dan beban kerja terasa meningkat.	Ordinal	Hadoko (2008;200)

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis yang bertujuan menguji Dampak kebisingan dan masa kerja terhadap stres kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan analisa regresi berganda.

Analisis statistik deskriptif merupakan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini dan menggunakan Program SPSS untuk analisi regresi berganda. Persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari angket penelitian yang telah dijawab oleh responden penelitian yaitu Para Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berjumlah 33 orang, maka profil responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Profil Responden

NO	Profil Responden	Jumlah	
		(Orang)	(%)
A.	Jenis Kelamin		
1	Laki-Laki	16	48.5
2	Perempuan	17	51.5
	Total	33	100
B	Pendidikan		
1	SMA	1	3
2	D3	7	21.2
3	S1	16	48.5
4	S2	9	27.3
	Total	33	100
C	Umur		
1	<25 Tahun	2	6.1
2	25-31 Tahun	3	9.1
3	32-37 Tahun	8	24.2
4	38-43 Tahun	10	30.3
5	>44 Tahun	10	30.3
	Total	33	100
D	Masa Kerja		
1	<3 Tahun	2	6.1
2	>3-7 Tahun	5	15.2
3	>7-11 Tahun	8	24.2
4	>11-15 Tahun	8	24.2
5	>15 Tahun	10	30.3
	Total	33	100

Sumber Data : Data diolah Spss

Dari tabel 3 dapat dikemukakan profil responden penelitian yang dikelompokkan menurut :

- a. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah Perempuan (51.5%) dan sisanya adalah Laki-laki (48.5%)
- b. Dilihat dari pendidikan sebagian besar responden berpendidikan S1 (48.5%) sedangkan sisanya S2 (27.3%), D3 (21.2%) Dan yang paling rendah adalah SMA (3%)
- c. Dilihat dari umur sebagian besar responden berumur 38-43 tahun dan >44 tahun dengan persentase 30.3% sedangkan sisanya 32-37 tahun (24.2%), 25-31 tahun (9.1%) dan <25 tahun (6.1%)
- d. Dilihat dari masa kerja sebagian besar responden adalah >15 tahun (30.3%) sedangkan sisanya >11-15 tahun (24.2%), >7-11 tahun (24,2%), >3-7 tahun (15.2%) dan <3 tahun (6.1%).

Hasil Uji Validitas

Table 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kebisingan

No	Pernyataan	Total Correlation	Keterangan
1	Saya mengalami masalah dengan kondisi kebisingan yang terjadi di lingkungan kerja	0.483	Valid
2	Saya tak bisa berkonsentrasi saat melaksanakan tugas-tugas kantor karena lingkungan yang terlalu bising.	0.489	Valid
3	Saya sering merasa kesal karena kebisingan yang terjadi di lingkungan saya bekerja	0.471	Valid
4	Musik yang terlalu keras membuat saya tidak nyaman	0.405	Valid
5	Kondisi lingkungan kerja tidak aman dan kondusif membuat penurunan produktivitas pegawai karena kebisingan	0.498	Valid
6	Banyaknya bunyi yang tidak diinginkan dalam lingkungan kerja	0.311	Valid
7	Gangguan komunikasi sering terjadi hingga menyebabkan kesalahan instruksi saat bekerja	0.46	Valid
8	Perlunya dibenahi masalah kebisingan dan bertindak tegas kepada pelaku kebisingan.	0.341	Valid
9	Merasa emosional dengan banyak gangguan di lingkungan kerja.	0.587	Valid

Sumber data : olahan data spss

Hasil uji validitas dengan variabel kebisingan menunjukkan bahwa butir pertanyaan dinyatakan valid. karena total correlation melebihi dari 0.300 sehingga dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Masa Kerja

No	Pernyataan	Total Correlation	Keterangan
1	Saya merasa pekerjaan saya selama bekerja tidak bervariasi.	0.406	Valid
2	Saya merasa masa untuk naik jabatan terlalu lama	0.33	Valid
3	Saya merasa pekerjaan yang diberikan kepada saya selama bekerja terlalu berat.	0.506	Valid
4	Saya sudah mengabdikan pada instansi pemerintah dengan sebaik mungkin.	0.593	Valid
5	Saya tidak mengalami naik jabatan selama bekerja.	0.597	Valid

Sumber data : Olahan data Spss

Hasil uji validitas pada tabel diatas dengan variabel masa kerja menunjukkan bahwa butir pertanyaan nomor 1,2,3,4, dan 5 yang dinyatakan valid karena total correlation lebih besar dari 0.300 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian. sedangkan ada dua yang dinyatakan tidak valid karena total correlationnya kurang dari 0.300 sehingga tidak dapat dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 6
Uji Validitas Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Total Correlation	Keterangan
1	Saya mengalami stres kerja karena rekan kerja saya tak bersikap profesionalitas dalam bekerja.	0.542	Valid
2	Saya mengalami stres kerja karena tak menguasai analisa jabatan yang menjadi tanggung jawab saya.	0.301	Valid
3	Suasana kerja dilingkungan kerja saya kurang nyaman hingga saya mengalami stres kerja.	0.475	Valid
4	Saya mengalami stres kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas terasa tidak adil dan wajar	0.326	Valid
5	Saya mengalami stres kerja hingga malas masuk kerja	0.488	Valid
6	Saya merasa sakit kepala karena	0.473	Valid

7	mengalami stres kerja Saya merasa ingin pindah/keluar dari instansi karena mengalami stres kerja.	0.488	Valid
8	Saya mengalami stres kerja karena banyaknya gangguan yang terjadi dalam ruangan kerja saya.	0.475	Valid
9	Saya tidak memiliki kehidupan sosial yang baik di kantor hingga mengalami stres kerja	0.471	Valid
10	saya mengalami tekanan yang tinggi dalam bekerja	0.479	Valid

Sumber data : olahan data Spss

Hasil uji validitas pada tabel 6 dengan variabel masa kerja menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut dinyatakan valid karena total correlation lebih besar dari 0.300 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian..sedangkan ada satu pertanyaan tidak valid karena total correlationnya kurang dari 0.300 sehingga tidak dapat dilanjutkan untuk penelitian.

2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas suatu variabel dapat dikatakan baik jika memiliki nilai Conbach Alpha >0,600, sehingga pengambilan keputusan adalah :

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kebisingan	0.669	Reliabel
2	Masa Kerja	0.649	Reliabel
3	Stres Kerja	0.664	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data (Lampiran)

Dari tabel 7 dapat diambil kesimpulan bahwa dari uji reliabilitas dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variable penelitian melebihi 0.6 berarti setiap variable penelitian dinyatakan reliable sehingga dapat dipakai sebagai alat ukur dalam penelitian.

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas Komogrov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99180511
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.589
Asymp. Sig. (2-tailed)		.878

Berdasarkan hasil pengolahan data Spss diatas dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi dari uji ini adalah 0.878 lebih besar dari 0.05 hingga dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal

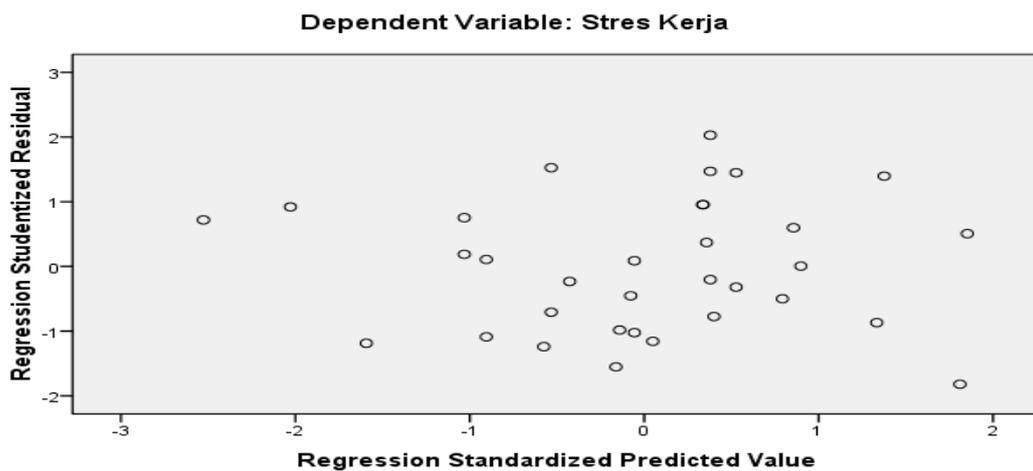
Tabel 9
Hasil Uji Multikolinialitas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Kebisingan	0.987	1.013
2	Masa Kerja	0.987	1,013

Sumber : Pengolahan data Spss (Lampiran)

Dari tabel diatas kita melihat bahwa dapat disimpulkan model regresi pengaruh kebisingan dan masa kerja terhadap stres kerja tidak terjadi gejala multikolinialitas karena nilai tolerance lebih dari 0.01 dan nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 10
Hasil Uji Heteroskedestisitas
Scatterplot



Ada beberapa ciri-ciri tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas yaitu titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol. Terlihat dari hasil uji pada penelitian ini bahwa titik-titik terlihat menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol hingga indikasi pertama dapat dikatakan tidak terjadinya gejala heteroskedestisitas. Kita juga dapat melihat bahwa titik-titik tidak berkumpul hanya diatas atau dibawah saja serta tidak membentuk pola seperti garis lurus ataupun bergelombang. Dari output diatas dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi gejala heteroskedesitas sehingga uji asumsi klasik heteroskedesitas dapat terpenuhi.

Pemilihan Regresi Data Panel

Untuk melihat pengaruh kebisingan dan masa kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada pegawai maka digunakan analisa regresi berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS. Persamaan regresi nya adalah sebagai berikut:

$$Y = 6.337 + 0.437 X1 + 0.739 X2$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Nilai konstanta adalah bernilai positif yaitu 6.337 Hal ini berarti jika kebisingan dan masa kerja tidak mengalami perubahan atau nilai X1, dan X2 adalah 0 (nol) stres kerja yang terjadi pada PNS BKPSDM adalah 6.337
- Koefisien regresi Kebisingan bernilai positif yaitu 0.437. hal ini berarti setiap peningkatan kebisingan sebesar 1 tingkatan, maka peningkatan stres kerja pada

PNS BKPSDM Kota Pariaman adalah 0.437 peningkatan dengan asumsi variabel selain kebisingan adalah tetap atau tidak mengalami perubahan.

- c. Koefisien regresi Masa Kerja bernilai positif yaitu 0.739. Hal ini berarti setiap peningkatan masa kerja sebesar 1 tingkatan, maka peningkatan stres kerja pada PNS BKPSDM kota Pariaman adalah 0.739 satuan dengan asumsi variabel selain masa kerja adalah tetap atau tidak mengalami perubahan.

Hasil Pengujian Hipotesis H1 Dan H2 Dengan Uji t

Tabel 11
Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.337	2.962		2.143	.035
	Kebisingan	.437	.076	.443	5.744	.000
	masa kerja	.739	.118	.483	6.253	.000

a. Dependent Variable: stres kerja

Sumber : olahan data spss

- 1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

2. Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh kesimpulan bahwa variabel kebisingan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kebisingan mempengaruhi stres kerja yang terjadi pada Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pariaman. Jadi hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.
2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh kesimpulan bahwa variabel masa kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada Pegawai Negeri Sipil Kota Pariaman.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan selesainya artikel ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pariaman serta seluruh bagian yang sudah banyak menolong penulis yang tidak dapat penulis sampaikan satu persatu.

DAFTAR PUSTAKA

- Biru, M., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 50–56. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/87446-ID-analisis-faktorfaktor-stres-kerja-yang.pdf%0Aadministrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- Budiyanto, T., & Pratiwi, E. Y. (2010). Stres Kerja Pada Pekerja Di Bagian Tenun ” Agung Saputra Tex ” Piyungan Bantul Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4, 126–135.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, I(1), 15–23.
- Fallis, A. . (2013). Pengaruh Stres kerja Terhadap Kelelahan Emosional Pada Perawat Rumah Sakit Dr Oen Surakarta, 53(9), 16–17. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Firmansyah M, 2014 Pengaruh Ekspektasi Kinerja, Ekspektasi Usaha Dan Faktor Sosial Terhadap Minat Pemanfaatan Sistem Informasi Portal Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu.
- M. (2012). Pengaruh Kebisingan Terhadap Konsentrasi karyawan, 40–53.
- A. D. (2007). Adalah Bunyi Atau Suara Yang Tidak Dikehendaki Dan Dapat Mengganggu Kesehatan, Kenyamanan Serta Dapat Menimbulkan Ketulian.
- Kerja, P., Pada, K., Bank, P. T., Karima, A. N. A., Umar, F., Sulsebar, B., ... Hasanuddin, U. (n.d.). Effect Of The Work , Training And Motivation To Employee Productivity At Pt . Bank Sulsebar manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan . Semakin dicapai , demikian pula sebaliknya , semakin rendah kualitas SDM-nya mak, 49–64.
- Kusmindari, C. D. (1988). Pengaruh Intensitas Kebisingan pada Proses Sugu dan Proses Ampelas Terhadap Pendengaran Tenaga Kerja di Bengkel Kayu, 87–96.
- Murni. (2012). Hubungan Intensitas Kebisingan terhadap Stres Kerja di Bagian Winding dan Finising PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *UMS Surakarta*, (48).
- Sinaga, T. dan M. S. (2013). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan, XVII(1), 75– 83.