



Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Toraja

The Influence of Job Stress and Job Satisfaction on the Performance of Employees of the Agriculture, Food Security, and Fisheries Service of Tana Toraja Regency

Irayanti Pare Allo^{1*}, Astriwati Biringkanae², Jens Batara Marewa³

^{1, 2, 3} Universitas Kristen Indonesia Toraja, Tana Toraja, Indonesia

Abstrak

Sumber daya manusia adalah aset dalam sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja sebuah organisasi. Lingkungan yang baik dapat mempercepat karyawan dalam hal melakukan kepuasan kerja dan mengatasi stress kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tana Toraja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diketahui bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tana Toraja dengan nilai t hitung $-0,263 < t \text{ tabel } 2,004$ dan nilai signifikan $0,793 > 0,05$, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tana Toraja. Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tana Toraja dengan nilai f hitung $3,50 > f \text{ tabel } 3,16$ dan nilai signifikan $0,042 < 0,05$.

Kata kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

Abstract

Human resources are assets in an organization in improving the performance of the organization. A good environment can accelerate employees in terms of job satisfaction and overcoming work stress and have an impact on improving employee performance. This study aims to determine the effect of work stress and job satisfaction on the performance of employees of the Department of Agriculture, Food Security, and Fisheries of Tana Toraja Regency. The research method used is quantitative using a questionnaire. Based on the results of the partial test (t test) it is known that work stress does not affect the performance of employees of the Department of Agriculture, Food Security, and Fisheries of Tana Toraja Regency with a t count value of $-0.263 < t \text{ table } 2.004$ and a significant value of $0.793 > 0.05$, and job satisfaction affects the performance of employees of the Department of Agriculture, Food Security, and Fisheries of Tana Toraja Regency. Based on the results of the simultaneous test (f test), work stress and job satisfaction have an effect on the performance of employees of the Agriculture, Food Security, and Fisheries Service of Tana Toraja Regency with a calculated f value of $3.50 > f \text{ table } 3.16$ and a significant value of $0.042 < 0.05$.

Keywords: Work Stress, Job Satisfaction, Performance

Histori Artikel:

Diterima 15 Januari 2025, Direvisi 20 Maret 2025, Disetujui 20 Maret 2025, Dipublikasi 26 Maret 2025.

***Penulis Korespondensi:**

irayantiira9c@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.541>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset terpenting sebuah organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Tanpa keterlibatan manusia, organisasi tidak dapat berfungsi karena setiap aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuannya memerlukan peran aktif manusia di dalamnya. Manusia sebagai motor penggerak organisasi berkontribusi dalam berbagai aspek, mulai dari perencanaan strategis hingga pelaksanaan operasional. Kinerja organisasi yang sukses berkaitan dengan kinerja sumber daya yang ada didalamnya. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam memenuhi tanggung jawab tertentu, mencakup aspek kualitas dan kuantitas. Kinerja yang optimal hanya dapat dicapai ketika setiap anggota organisasi memiliki pemahaman yang jelas tentang peran mereka, tanggung jawab yang harus dipenuhi, serta sasaran yang ingin dicapai.

Setiap anggota dalam suatu organisasi adalah kunci dalam mencapai kinerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah stres kerja. Penyebab stres dapat disebabkan oleh ketidakmampuan individu dalam memahami keterbatasan dirinya terhadap suatu hal. Kurangnya kemampuan ini menimbulkan rasa cemas, kebingungan, ragu-ragu, dan pada akhirnya menjadi pemicu awal terjadinya stres. Stres kerja juga dapat disebabkan oleh keadaan emosi yang disebabkan oleh beban kerja yang tidak sepadan dengan kemampuan dan keterampilan seseorang. Stres kerja merupakan gangguan yang dirasakan seorang pegawai akibat adanya ketidakseimbangan antara kemampuannya dengan beban kerja atau tuntutan pekerjaan. Pegawai yang menghadapi stres kerja dapat mengalami gangguan kesehatan, kondisi psikologis, penurunan kinerja pegawai, dan peningkatan ketidakpuasan kerja.

Kepuasan merupakan suatu keadaan yang mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana harapan, kebutuhan, dan keinginan pegawai terpenuhi oleh pekerjaan mereka. Seseorang mungkin puas dengan satu aspek pekerjaannya tetapi sama sekali tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang mengenai kepuasan atau ketidakpuasan terhadap penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.

Pada dasarnya, kepuasan kerja bersifat pribadi. Setiap orang mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari penilaian yang dimilikinya. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda berdasarkan persepsi, nilai-nilai, dan harapannya terhadap berbagai aspek pekerjaan. Semakin tinggi tingkat kesesuaian antara harapan seseorang dengan kenyataan yang dialaminya, semakin besar pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja mencerminkan evaluasi emosional dan kognitif seseorang terhadap peran dan tanggung jawab yang diembannya, yang dapat mempengaruhi sikap serta perilaku kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, kepuasan merupakan suatu tinjauan yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam melakukan pekerjaannya. Orang yang puas dengan pekerjaannya berkeinginan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya serta mengembangkan kemampuan dan keterampilannya. Demikian pula, orang yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya memandang pekerjaannya membosankan dan melelahkan.

Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tana Toraja adalah lembaga pemerintah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pertanian, urusan pemerintahan bidang pangan dan urusan pemerintahan bidang perikanan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tana Toraja adalah sebuah instansi pemerintah yang berada di Tana Toraja, tepatnya di Makale. Dinas ini memiliki beberapa tugas seperti penyuluhan pertanian, merumuskan kebijakan pertanian, merencanakan

dan merumuskan kebijakan teknis bidang ketersediaan dan distribusi pangan, serta bidang pengelolaan sumberdaya perikanan.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan, didapatkan informasi bahwa permasalahan yang dihadapi Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan kabupaten Tana Toraja yaitu terdapat pegawai yang memiliki beban kerja lebih yang membuat mereka mengejar waktu dan target, serta juga terdapat tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan. Selain itu, pegawai juga tidak puas, jenuh dan bosan dengan pekerjaan yang monoton. Pegawai juga masih kurang mendapatkan kesempatan dalam promosi jabatan.

Beban kerja lebih serta mengejar waktu dan target, tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai kemampuan, dapat membuat stres kerja. Faktor yang menjadi penyebab stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan, serta tekanan atau desakan waktu, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai (Mendila, 2021). Sifat pekerjaan yang monoton dan selalu sama dapat menimbulkan kejenuhan. Pegawai merasa tidak memiliki tantangan dalam bekerja akibatnya akan timbul ketidakpuasan kerja. Rutinitas pekerjaan yang monoton akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja (Karundeng et al, 2024). Pegawai kurang mendapatkan kesempatan dalam promosi jabatan, dapat mengakibatkan ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan. Kebijakan promosi yang belum sesuai dengan harapan pegawai karena kurang kesempatan dalam promosi jabatan membuat kepuasan kerja termasuk tidak memuaskan (Gunawan & Kusniawati, 2019).

KAJIAN TEORITIS

Stres kerja merupakan ketegangan yang dialami oleh seseorang karena terjadinya ketidakseimbangan antara kemampuan dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Pegawai yang mengalami stres kerja dapat mengalami masalah pada kesehatan, kondisi psikologis, serta masalah menurunnya kinerja pegawai dan meningkatnya ketidakpuasan dalam bekerja (Steven & Prasetio, 2020). Menurut (Afandi, 2018) indikator stres kerja adalah: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional seseorang baik menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dalam menjalankan suatu pekerjaannya (Karundeng dkk., 2024). Menurut (Alvionita & Marhalinda, 2024) indikator kepuasan kerja adalah: gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap pegawai (Hidayat dkk., 2020). Menurut (Mangkunegara, 2019) indikator kinerja adalah: kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Mauledy Ahmad (2022) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Sungai Penuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Sungai Penuh, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Sungai Penuh, Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Sungai Penuh.
2. Silvester Simanjuntak dan Meri Dwi Anggraeni (2023) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan pada kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan. Stres kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan pada kinerja pegawai di

Kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan. Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan pada kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan.

3. Ida Ayu Kade Astika (2021) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.
4. Andi Irwan Kasim, Suhenrik P, Andi Alim, dan Andi Irfan (2022) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.
5. Martha Selvia Notanubun, Adolfina, dan Woran Djemly (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Manado. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Manado. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Manado.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tana Toraja.
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tana Toraja.
- H3 : Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tana Toraja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang akan digunakan dalam penelitian adalah wawancara dan hasil pengisian kuesioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya diperoleh dari beberapa sumber, seperti jurnal, artikel, dan buku. Populasi dalam penelitian ini adalah 140 orang pegawai pada Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tana Toraja. Sampel pada penelitian ini sebanyak 58 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data berupa : uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis (uji parsial dan uji simultan), dan uji koefisien korelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	29.486	6.634		4.444	.000
Stres Kerja	-.018	.068	-.034	-.263	.793
Kepuasan Kerja	.241	.096	.323	2.507	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS statistic 23 (2025)

Berdasarkan hasil Uji Persamaan Regresi di atas yang menunjukkan bahwa:

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = 29,486 - 0,018X_1 + 0,241X_2 + e$$

Berdasarkan model regresi pada tabel 4.1 di atas maka hasil regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi linear berganda di atas diketahui mempunyai nilai konstanta sebesar 29,486 menunjukkan bahwa jika tidak variabel independen (Stres Kerja dan Kepuasan Kerja), maka variabel dependen yaitu kinerja 29,486.
2. Koefisien variabel $X_1 = -0,018$, artinya setiap kenaikan stres kerja sebesar 1% akan menyebabkan penurunan kinerja sebesar -0,018%.
3. Koefisien variabel $X_2 = 0,241$, artinya setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar 1%, akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,241%.

Uji Parsial (Uji T)

Uji hipotesis dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Dalam penelitian ini uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja. Dengan kriteria apabila t hitung lebih besar dari pada t tabel maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut pada Tabel 1:

1. Pengaruh stres kerja (X_1) terhadap kinerja (Y)
Berdasarkan kriteria bahwa nilai $t_{hitung} -0,263 < t_{tabel} 2,004$ dan nilai sig $0,793 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 yaitu stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.
2. Pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)
Berdasarkan kriteria bahwa nilai $t_{hitung} 2,507 > t_{tabel} 2,004$ dan nilai sig $0,015 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 yaitu kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil dari pengujian simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji f X_1 dan X_2 Terhadap Y
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	43.393	2	21.697	3.350	.042 ^b
Residual	356.262	55	6.477		
Total	399.655	57			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja

Sumber: Output SPSS statistic 23 (2025)

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh di atas, nilai $F_{hitung} 3,350 > F_{tabel} 3,16$ dan $sig 0,042 < 0,05$ maka H_1 dan H_2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar tingkat keeratan hubungan linear variabel bebas yang diteliti secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.330 ^a	.109	.076	2.54509

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja

Sumber: Output SPSS statistic 23 (2025)

Berdasarkan hasil uji analisis uji koefisien korelasi di atas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,330. Interpretasi koefisien korelasi 0,330 berada pada kategori rendah, yang berarti tingkat hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja rendah.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.330 ^a	.109	.076	2.54509

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja

Sumber: Output SPSS statistic 23 (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui $R^3 0,076$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian memiliki pengaruh sebanyak 7,6% terhadap variabel dependen, sisanya sebanyak 92,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tana Toraja

Berdasarkan hasil penelitian, tidak ditemukan adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Hasil yang diperoleh dari uji t, diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,263 < 2,004$) dan nilai signifikan $0,793 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_1 ditolak yaitu tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Begitupun sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mauledy Ahmad (2022) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Sungai Penuh yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kota sungai penuh.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tana Toraja

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil yang diperoleh dari uji t, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,507 > 2,004$) dan nilai signifikan $0,015 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_2 diterima yaitu terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Irwan Kasim, Surenik P, Andi Alim, dan Andi Irfan (2022) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor dinas perhubungan kota Makassar.

Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tana Toraja

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adanya pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil yang diperoleh dari uji f, diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($3,50 > 3,16$) dan nilai signifikan $0,042 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_3 diterima yaitu terdapat pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memiliki keterkaitan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Kade Astika (2022) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng yang menyatakan bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.

SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, Dan Perikanan Kabupaten Tana Toraja” sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tana Toraja.
2. Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tana Toraja.

3. Secara simultan variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tana Toraja.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada dinas agar dapat memperhatikan hal-hal yang bisa menyebabkan terjadinya stres kerja kepada pegawai. Dinas juga diharapkan agar lebih meningkatkan hal-hal yang bisa membuat kepuasan kerja pegawai meningkat, sehingga kinerja yang dihasilkan juga dapat meningkat.
2. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat mengembangkan variabel-variabel lainnya yang bisa berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ahmad, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Sungai Penuh. *Journal on Education*, 05(01), 1110–1115.
- Andi Irwan Kasim, Suhenrik P, Andi Alim, (2022). (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar Andi Irwan Kasim 1, Suhenrik P 2, Andi Alim 3, Andi Irfan 4. 13(2), 74–86.
- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 112–121. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3340>
- Ayu, I. D. A., & Astika, K. (2021). Widya Amerta Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi, Vol. 8 No. 2 September 2021 17. 8(2), 17–39.
- Dony Muslim, Zainal Ilmi, & Irwansyah. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Empiris Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara (JIMNU)*, 1(3), 173–183. <https://doi.org/10.59435/jimnu.v1i3.185>
- Fahmi, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 12(3), 107. <https://doi.org/10.21067/jem.v12i3.1462>
- Gunawan, Kusniawati. (2019). *Management SDM*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Mikrobiologi. *Jurnal Pengelolaan Laboratorium Pendidikan*, Vol. 1, No. 1
- Handoko, T. H. (2020). pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Usm.Ac.Id*, 5(3), 248–253.
- Hanifa Djakaria, Rahmat Laan, F. L. (2019). Pengaruh Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Karundeng, M. T., Marampa, A. M., Biringkanae, A., Kristen, U., & Toraja, I. (2024). The Influence Of Job Satisfaction And Job Stress On Turnover. 7, 11335–11342.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (12th ed.)*. Remaja Rosdakarya.
- Mendila, V. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Kepolisian Resor Mappi. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 427–432.
- Notanubun, martha selfia, Adolvina, & Djemly, W. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 681–690.
- Putra, J. D., Stres, P., Dan, K., Kerja, K., Kinerja, T., Dinas, P., Dan, K., Sipil, P., Padang, K., Darma, J., Sekolah, P., Ilmu, T., Kbp, E., & Penulis, K. (2024). *Dewirahmadanirwati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP*. 2(2), 17–31. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.667>
- Simanjuntak, S., & Anggraeni, M. D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan Kabupaten Kepulauan

- Mentawai. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(2), 88–95.
<https://doi.org/10.31933/emjm.v1i2.824>
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>
- Yusman, E., Rivaldo, Y., & Supardi. (2021). *Pengamanan Bp Batam*. 1(2), 97–107.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.