

PENGARUH STRES KERJA DAN TEKANAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SAMSAT KABUPATEN PINRANG

The Effect Of Work Stress And Work Pressure On The Performance Of Samsat Office Employees Pinrang Regency

Nur Aidah Nasri¹, Muhammad Hatta², Adhy Wijaya³

Email : nuraidahnasri42@gmail.com¹, muhammadhattafeb@gmail.com²,
adhywijayafeb@gmail.com³

¹²³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km. 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91112

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah stres kerja dan tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Samsat (Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap) Kabupaten Pinrang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi dan kusioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji kualitas data, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menemukan stres kerja dan tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor samsat di Kabupaten Pinrang. Hasil uji validitas variabel stres kerja dan tekanan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai signifikan $<0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing pernyataan tersebut valid. Hasil uji realibitas variabel dengan nilai cronbach alpha berkisar antar 0,689-0,695 yang berarti nilai tersebut $>0,6$ yang berarti masing-masing variabel penelitian sudah baik, hasil uji t diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ hal itu berarti H1 diterima berdasarkan hipotesis H2 nilai t signifikansi $0,000 < 0,05$ hal itu berarti H2 diterima. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,706 yang menjelaskan bahwa stres kerja dan tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor samsat kabupaten Pinrang sebesar 70,6% dan sisanya sebesar 20,4% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci : Stres Kerja, Tekanan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine whether work stress and work pressure have a significant effect on the performance of Samsat (One-Stop Manunggal Administration System) office employees of Pinrang Regency. The data collection techniques used in this study are observation and questionnaire. The sample in this study amounted to 30 people. The data analysis techniques used in this study used descriptive analysis, data quality tests, and hypothesis tests. The results of this study found that work stress and work pressure had a positive and significant effect on the performance of samsat office employees in Pinrang Regency. The results of the validity test of the variables of work stress and work pressure on employee performance have a significant value of <0.05 , this can be interpreted that each statement is valid. The results of the variable reality test with a Cronbach alpha value ranged from 0.689-0.695 which means the value is >0.6 which means that each research variable is good, the results of the t test are known that the significance value of $0.000 < 0.05$ it means H1 is accepted based on the H2 hypothesis the significance t value is $0.000 < 0.05$ it means H2 is accepted. The results of this study also showed that the R Square value of 0.706 which explains that work stress and work pressure have a significant effect on the performance of Pinrang district samsat office employees by 70.6% and the remaining 20.4% is explained by other variables.

Keywords : Work Stress, Work Pressure, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pegawai adalah salah satu asset yang sangat penting. Manusia merupakan tenaga kerja bagi suatu kantor yang sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, kantor hanya menganggap bahwa Pegawai sebagai beban yang harus selalu di tekan untuk mengurangi biaya dalam bekerja. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat karna Pegawai merupakan satu satunya aset yang tidak dapat digandakan dan di ciplak oleh manusia lain karena hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang di ciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pegawai harus selalu dijaga dan di kembangkan sehingga memberikan output yang maksimal bagi suatu Kantor. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja pegawai. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Melihat perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus berprestasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup pegawai yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam kantor sangat tidak mungkin untuk tekanan stres artinya muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Stres dalam hal ini mempunyai dampak yang positif dan dampak negatif. Reaksi pertahanan penyebab stres berdampak pada bagian tubuh tanggapan ini menunjukkan dan menyesuaikan menghadapi penyebab stres dengan melewati tiga fase berbeda yang pertama disebut sinyal (*alarm*) tingkat ini normal dari ketahanan seseorang. Kedua fase perlawanan dimana seseorang mengalami kelelahan, ketakutan dan ketegangan dimana tingkat ketahanan naik diatas normal dan fase yang ketiga yaitu kelelahan penurunan kesehatan mengakibatkan perubahan di dalam fungsi sistem kekebalan. Proses berlangsung secara bertahap dan akan mengakibatkan dalam kondisi yang berbahaya. Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatkannya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karier yang baik. Perkenalkan sebagai *eustress* (dari kata Yunani *eu* yang berarti baik, seperti dalam kata *euphoria*) adalah merangsang dalam pengertian positif, *eustress* pun perlu dalam hidup. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. Dalam jangka panjang karyawan tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan karyawan sakit bahkan mengundurkan diri (*turnover*). Beberapa peneliti mengemukakan bahwa stres menghubungkan kepuasan kerja dengankeseluruhan kinerja karyawan. Karena organisasi lebih menuntut hasil kinerja yang baik dan maksimal. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal daripada karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Sehingga apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka merasa senang setiap melakukan tugas-tugas yang diterima.

Tekanan kerja merupakan kondisi psikologis sebagai hasil persepsi karyawan terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerjanya dimana interaksi tersebut menimbulkan gangguan. Fisiologis dan psikologis sebagai akibat ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapinya. Stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan di samping itu stres yang terlalu berat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik. Kenyataan yang menunjukkan bahwa dewasa ini perkembangan yang semakin pesat di seluruh aspek kehidupan. Tingginya biaya hidup, semakin beratnya persaingan serta tuntutan hidup yang semakin meningkat dapat mengakibatkan tekanan kerja. Tekanan merupakan hasil dari interaksi antara tugas pekerjaan dengan individu-individu yang melaksanakan pekerjaan itu. Tekanan dalam hal ini adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Apakah ketegangan itu bersifat positif atau negatif tergantung pada tingkat toleransi individu yang bersangkutan. Orang memberikan reaksi yang berbeda terhadap situasi yang dari luar nampaknya menyebabkan tuntutan fisik dan psikologis yang sama. Beberapa individu menanggapi secara positif sebagai motivasi dan tanggung jawab yang

ditingkatkan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Individu lain menanggapi negatif, malahan mencari jalan keluar lain seperti alkoholik dan menggunakan obat-obat yang salah. Sehingga sangat diperlukan pelatihan khusus bagi perusahaan berupaya mengadakan program untuk menangani pekerjaan yang menyebabkan tekanan. Masalah-masalah tentang tekanan kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian tekanan yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya.

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang *level performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya. Orang yang levelnya tidak mencapai standar adalah orang yang kurang produktif atau *performance* rendah. Organisasi dalam suatu lembaga yang efektif serta efisien memiliki berbagai dimensi untuk mendukung kinerja operasional diantaranya sumber daya manusia yang dimiliki. Faktor sumber daya manusia ini merupakan suatu hal yang utama dalam organisasi suatu lembaga. Sebagaimana yang diungkapkan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan kejayaan atau kegagalan dalam persaingan. Dalam suatu organisasi, pasti memiliki struktur organisasi yang dapat mendukung operasional organisasi. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi salah satunya adalah kinerja yang dimiliki sumber daya manusia. Setiap lembaga mengharapkan pegawainya memiliki motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Untuk mencapai kinerja tingkat tinggi, seorang karyawan harus mau melakukan pekerjaan dengan baik (motivasi), harus mampu melakukan pekerjaan secara efektif (kemampuan), dan harus mempunyai materi, sumber daya, perlengkapan, dan informasi untuk melakukan pekerjaan tersebut (lingkungan). Sehingga usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah memotivasi pegawai dengan upaya-upaya yang membangun serta bernilai tambah. Setiap pegawai diharapkan dapat memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung jalannya kegiatan dalam suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Samsat Kabupaten Pinrang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Samsat kabupaten Pinrang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang pegawai kantor Samsat Kabupaten Pinrang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan teknik yaitu, yang pertama data primer yang berupa observasi, observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung dan kuesioner merupakan alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pernyataan atau pertanyaan yang kemudian disebar kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Kedua data sekunder yang berupa sejarah, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti, dan Sumber internet atau website yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif berupa data informasi yang berbentuk data dari hasil kuesioner atau pernyataan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang pertama Statistik deskriptif merupakan statistik yang menggambarkan karakteristik data yang digambarkan dalam penelitian, kedua uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya data yang disusun dan sangat menentukan bermutu atau tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrument penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*), ketiga analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahannya dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 24.

HASIL PENELITIAN

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu stres kerja (X_1) dan tekanan kerja (X_2), terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh *independent variable* (stres kerja dan tekanan kerja) dengan *dependent variable* (kinerja pegawai) dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi pada tabel sebagai berikut :

**Table 1. Hasil *coefficient* regresi linier berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.335	2.280		.147	.884
1 Stres kerja	.439	.148	.414	2.968	.006
Tekanan kerja	.538	.148	.507	3.635	.001

sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 1, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y : 0,335 + 0,414 X_1 + 0,507 X_2 + e$$

Keterangan :

X₁ = Stres Kerja

X₂ = tekanan Kerja

e = Residual error

Daripersamaan tersebut, dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel bebas (stres kerja, dan tekanan kerja) bernilai positif artinya, keseluruhan variabel bebas tersebut berpengaruh positif. Nilai konstanta sebesar 0,335 artinya jika semua variabel independen (X₁ sampai X₂ tidak ada / bernilai = 0 yang berarti tidak dilakukan, maka kinerja pegawai tetap ada bernilai positif 0,335.

Koefisien regresi stres kerja sebesar 0,414 menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika stres kerja mengalami peningkatan sebesar 1 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,414. Koefisien regresi tekanan kerja sebesar 0,507 menunjukkan bahwa pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika tekanan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,507.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R square) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2. Hasil hitung koefisien nilai determinasi
Modal Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.684	1.60738

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0.840, artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah erat dan positif karena mendekati angka satu 1 (satu). Berdasarkan hasil tabel 2, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,706 yang berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu stres kerja dan tekanan kerja untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Pinrang 70,6%. Sedangkan sisanya 20,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel independen (stres kerja dan tekanan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Dasar keputusan uji t adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil uji parsial (uji-t)
Coefficients^a**

Model	B	T	Sig.	Keputusan
(Constant)	0,335	0,147	0,884	
Stres kerja (X ₁)	0,414	0,2.968	0,006	H1 diterima
Tekanan kerja(X ₂)	0,507	0,3.635	0,001	H2 diterima

Sumber : data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial pada tabel 3, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Uji Hipotesis 1

Rumusan hipotesis :

H₁ : Stres Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Pinrang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t hitung adalah nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal itu berarti H₁ diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Pinrang.

Uji Hipotesis 2

Rumusan hipotesis :

H₂ : Tekanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Pinrang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t hitung adalah nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal itu berarti H₂ diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Tekanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Pinrang dapat diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh stres kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis dapat simpulkan stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor samsat kabupaten pinrang. Dapat dijelaskan beberapa faktor yang diketahui ada 4 (empat) indikator stres kerja yaitu stres karna peran, faktor interpersonal, perkembangan karir, dan struktur organisasi. Dilihat dari stres kerja yang begitu berpengaruh pada kinerja pegawai dan stres kerja masih saja terjadi pada pegawai Kantor Samsat Kabupaten Pinrang sehingga hal tersebut sangat mengganggu mulai dari tuntutan tugas kepada pegawai agar tugasnya selesai secara tepat waktu, Konflik peran yang menciptakan harapan yang sulit dilaksanakan. Konflik peran terjadi bila pegawai yang diharapkan untuk melakukan tugas lebih dari pada yang dimungkinkan oleh waktu sehingga terciptanya ambigu peran oleh harapan peran tidak dilaksanakan sesuai apa yang diberikan dikarekanakan pegawai tidak paham jelas apa yang diperintahkan. Juga struktur Organisasi yang menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

Hasil observasi yang di lakukan oleh peneliti dapat dibuktikan bahwa stres kerja begitu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor samsat kabupaten pinrang. Berdasarkan jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan yaitu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor samsat kabupaten pinrang adalah diterima bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor samsat kabupaten pinrang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mutmainnah (2017). "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Di Kabupaten Pinrang". Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfaria Trijaya (Alfamart) di Kabupaten Pinrang, maka terdapat beberapa kesimpulan berupa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh tekanan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor samsat kabupaten pinrang.

Tekanan kerja terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu waktu yang mendesak, gaji/upah yang tidak sesuai, tuntutan fisik, dan konflik kerja. Indikator waktu yang mendesak Merupakan kemauan dan gairah bekerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam keadaan waktu yang mendesak. pegawai pun dituntut untuk dapat mengatur jam kerja dan waktu istirahat. Agar dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal dan tepat waktu. gaji / upah yang tidak sesuai merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentukuang sebagai imbalan dari atasan atau pemberi kerja kepada pegawai yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.

Sedangkan Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Berdasarkan jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan yaitu tekanan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai kantor samsat kabupatn pinrang adalah diterima bahwa tekanan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,706 yang berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu stres kerja dan tekanan kerja untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Pinrang 70,6%. Sedangkan sisanya 20,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Siti Komara (2020). “ Tekanan Pekerjaan Berdampak Pada Motivasi Dan Kinerja Karyawan ”. Berdasarkan hasil penelitian ini, nilai acuan dalam uji validitas yaitu nilai koefisien korelasi yang mendapat nilai lebih besar dari nilai *r* tabel 0,294. Nilai *r* tabel dapat dilihat berdasarkan jumlah sampel yaitu $df = n-2$ ($df = 45-2 = 43$). Sedangkan untuk uji reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel ketika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Hasil uji validitas bahwa hasil *r* hitung > *r* tabel yang berarti pernyataan tersebut valid dan tidak ada yang gugur.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Samsat Kabupaten Pinrang, sehingga hal tersebut sangat mengganggu mulai dari tuntutan tugas kepada pegawai agar tugasnya selesai secara tepat waktu, Konflik peran yang menciptakan harapan yang sulit dilaksanakan. Adapun tekanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Pinrang. Yaitu waktu yang mendesak Merupakan kemauan dan gairah bekerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam keadaan waktu yang mendesak. pegawai pun dituntut untuk dapat mengatur jam kerja dan waktu istirahat. Agar dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal dan tepat waktu.

Saran

Perlu adanya kebijakan yang benar-benar memperhatikan kinerja pegawai. Kemampuan pegawai perlu ditingkatkan, agar pengetahuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kompetensi melalui pendidikan dan latihan. Dengan adanya tekanan kerja dapat berdampak positif karna tekanan dapat meningkatkan produktivitas agar lebih waspada dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azteria, V., & Hendarti, R. D. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di RS X Depok Pada Tahun 2020. *Jurnal IAKMI*.
- Dhini Rama Dania. 2010. *Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Di Lakukan Pada Medical Representatif Di Kota Kudus*. Universitas Muria Kudus.
- Dwi Septianto. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt. Pataya Raya Semarang*. Universitas Diponegoro Semarang.Semarang
- Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(1), 27–36. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i1.84>

- Islamiati, C., Sentosa, E., & Effendi, M. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia. *IKRA-ITH EKONOMIKA*.
- Kusnadi, Y., & Mutoharoh. (2016). Pengertian Analisis Deskriptif. *Jurnal PARADIGMA*.
- Lailatussaadah. (2017). Pengertian Uji Validitas. *Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Pengetahuan Pembelajaran Aktif, Kreatif Dan Menyenangkan (Pakem) Menggunakan Model Rasch*.
- Mussardo, G. (2019). BAB III Metode Penelitian Menurut Sugiyono 2017. *Statistical Field Theor*.
- Sugiyono. (2015). Pengertian Sampel. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Sugiyono. (2017). pengertian populasi. *Pengaruh Profitabilitas Dan Non Debt Tax Shield Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur Subsektor Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Selama Periode Tahun 2011-2015*.
- Sugiyono. (2019). Sugiyono. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*.
- Winasis, S., & Riyanto, S. (2020). Transformasi Digital di Industri Perbankan Indonesia: Impak pada Stress Kerja Karyawan. *IQTISHADIA: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*.