

## PENGARUH STRES KERJA DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMP NEGERI 2 PAKIS KABUPATEN MALANG

**EKO JUNI WAHYUDI**

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang*

Email: [ekojuw.9@gmail.com](mailto:ekojuw.9@gmail.com)

**HASTIRIN WIDI ASTUTI**

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang*

Email: [widyas1975@gmail.com](mailto:widyas1975@gmail.com)

### Abstract

*The purpose of this research aimed a) to find and analyze the effect of work stress and information technology on employee performance partially, b) to identify and analyze the effect of work stress and information technology on employee performance simultaneously, and c) to find out and analyze the dominant influence on employee performance. The population in this study was all employees of SMP Negeri 2 Pakis Kabupaten Malang, a total of 35 people. In this study the researchers made the entire population (35 employees) as a sample which was 35 people. The data analysis method used in this research was multiple linear regression analysis. Research results showed; a) the variables of work stress and information technology had a partial effect on employee performance, b) variables of work stress and information technology simultaneously influenced employee performance, and c) information technology variable had the most dominant influences on the performance.*

**Keywords:** *work stress, information technology, performance*

### PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi pasti memiliki target tertentu yang harus dicapai. Dalam pencapaian targetnya, instansi membutuhkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2017:48) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Menurut Sinambela, dkk dalam Priansa (2017:48) menyatakan bahwa: Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama

yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Harsuko dalam Priansa (2017:49) menyatakan bahwa: Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Kinerja adalah konsep multidimensional yang mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edison (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:120) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurung waktu tertentu.

Menurut Sondang P. Siagian dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:472) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:472) stres merupakan respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/ fisik khusus pada seseorang.

Menurut Charles D. Spielberger dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:472) stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau

suatu stimulasi yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Lazarus & Folkman dalam Ekawarna (2018:141) mendefinisikan stres sebagai hubungan antara seseorang dengan lingkungannya yang dinilai sebagai beban dan membahayakan kesehatannya. Penilaian kognitif yang terjadi selama situasi stres sehingga berdampak pada kesejahteraan, yaitu penilaian primer, penilaian sekunder, dan penilaian ulang. Adapun Menurut Kinman dalam Ekawarna (2018:146) menunjukkan bahwa stres adalah tuntutan pekerjaan secara signifikan, dapat meningkatkan gejala fisik, penyakit jiwa dan tekanan psikologis.

Menurut Hasibuan (2014:204) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasa kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks atau memperlihatkan sikap yang tidak mengatasinya. Menurut Robbins dan Judge (2017:597) mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Menurut Maureen F. Dollard, Christian Dormann dan Mohd Awang Idris (2019:5) menyatakan bahwa stres kerja adalah istilah yang biasa digunakan untuk merujuk pada hubungan antara kondisi kerja yang buruk dan kesehatan. Stres kerja menunjukkan kondisi atau keadaan gairah antara stresor obyektif dan ketegangan.

Menurut Williams dan Sawyer (2011:4) menyatakan bahwa teknologi informasi (TI) adalah istilah umum yang menggambarkan setiap

teknologi yang membantu menyediakan, menggerakkan, menyimpan, menyampaikan, dan/atau menyebarkan informasi. Information Technology Association of America (ITAA) dalam Sutarman (2012:13) mendefinisikan teknologi informasi adalah suatu studi, perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras komputer.

Menurut Azhar Susanto (2013:12) menyatakan bahwa pengertian teknologi informasi adalah suatu studi, perancangan, implementasi, pengembangan, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, terkhususnya pada aplikasi perangkat keras dan perangkat lunak komputer. Sedangkan teknologi informasi menurut Abdul Kadir dan Triwahyuni (2013:2) adalah teknologi informasi adalah gabungan antara teknologi komputer dan teknologi teknologi telekomunikasi.

Sedangkan menurut Tata Sutabri (2014:3) definisi teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk mengambil keputusan.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SMP Negeri 2 Pakis Kabupaten Malang sejumlah 35 orang. pada penelitian ini peneliti menjadikan seluruh populasi yang ada (35 pegawai) sebagai sampel. Jadi jumlah sampel penelitian ini adalah 35 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

## PEMBAHASAN

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) dan Pengaruh Teknologi Informasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ).

Tabel 1.

Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi

Variabel	Keterangan	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>	Sig.
$X_1$	Stres Kerja	0,482	2,498	0,001
$X_2$	Teknologi Informasi	0,820	5,856	0,000
Konstanta		0,809		
R		0,772		
R Square		0,596		
Adjusted R Square		0,570		
F <sub>hitung</sub>		23,558		
Sig. F		0,000		
N		35		
Variabel terikat = Kinerja (Y)				

Hasil perhitungan regresi berganda tersebut dapat diketahui formulasinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,809 + 0,482 X_1 + 0,820 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- $a = 0,809$  menyatakan bahwa nilai jika tidak ada perubahan variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Teknologi Informasi ( $X_2$ ) maka Kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0,809. Hal ini menunjukkan, apabila Stres Kerja dan Teknologi Informasi tidak ada (keduanya) maka nilai Kinerja adalah sebesar 0,809.
- $b_1$  = Koefisien regresi variable Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,482 menunjukkan besarnya pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja ( $Y$ ). Koefisien juga bertanda positif menunjukkan Stres Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh searah terhadap Kinerja ( $Y$ ) yang berarti setiap kenaikan

kan 1 satuan variabel Stres Kerja akan menyebabkan kenaikan Kinerja (Y) sebesar 0,482. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja akan lebih meningkat disebabkan adanya Stres Kerja sebesar 0,482.

- Koefisien regresi variabel Teknologi Informasi ( $X_2$ ) sebesar 0,820 menunjukkan besarnya pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja (Y). Koefisien juga bertanda positif menunjukkan Teknologi Informasi ( $X_2$ ) berpengaruh searah terhadap Kinerja (Y) yang berarti setiap kenaikan 1 satuan Teknologi Informasi akan menyebabkan kenaikan Kinerja (Y) sebesar 0,820. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja akan lebih meningkat disebabkan adanya Teknologi Informasi sebesar 0,820.

Tabel 2. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 <sup>a</sup>	.596	.570	2.37628
a. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi (X2), Stres Kerja (X1)				

Koefisien korelasi sederhana (R) sebesar 0.772, menunjukkan terdapat hubungan yang cukup positif dan searah antara variabel Stres Kerja dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 77,2%, Nilai sebesar 77,2% menunjukkan seberapa kuat hubungan antara Stres Kerja, Teknologi Informasi dan Kinerja. Hubungan ini dapat dikategorikan sangat kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien mencapai angka 100% atau 1 (Baik dengan angka negatif atau positif).

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Teknologi Informasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Hasil perhitungan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  masing-

masing variabel dari variabel bebas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.

Perbandingan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$   $\alpha = 5\%$

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keterangan
$X_1$	2,498	2,037	0,001	Signifikan
$X_2$	5,856	2,037	0,000	Signifikan

Hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,498$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,037$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, dan terbukti variabel  $X_1$  (Stres Kerja) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t_{hitung} = 5,856$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,037$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, dan terbukti variabel  $X_2$  (Teknologi Informasi) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel dari variabel bebas secara bersama-sama atau simultan, yaitu variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Teknologi Informasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y), dengan cara membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .

Tabel 2.

Model Summary

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	266.048	2	133.024	23.558
	Residual	180.695	32	5.647	
	Total	446.743	34		
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)					
b. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi (X2), Stres Kerja (X1)					

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 23,558 sedangkan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df_1 = 2$ , dan  $df_2 = 33$  sebesar 3,29; hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $23,558 > 3,29$ ) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti pula bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Teknologi Informasi ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Dilihat dari besarnya koefisien regresi, maka besarnya koefisien regresi variabel bebas Teknologi Informasi ( $X_2$ ) (0,820) > Stres Kerja ( $X_1$ ) (0,482), hal ini berarti bahwa variabel bebas Teknologi Informasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang dominan terhadap Kinerja ( $Y$ ).

Dari hasil perhitungan di atas dapat dianalisa bahwa Teknologi Informasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Pakis Kabupaten Malang. Hal ini juga bisa dilihat dari sebaran kuesioner bahwa sebagian besar pegawai menyatakan setuju dengan teknologi informasi yang telah diterapkan.

Pembahasan pengaruh variabel Stres Kerja terhadap variabel Kinerja secara parsial. Dari berbagai masalah yang muncul dalam suatu organisasi, salah satunya yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan masalah yang perlu diatasi karena dapat mengganggu proses kerja pegawai. Stres sebenarnya tidak selalu berdampak negatif, karena stres kerja juga dapat menjadi semangat. Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Stres kerja biasanya dialami oleh karyawan yang memiliki semangat dan tanggung jawab yang tinggi, sebagian orang menganggap tugas dan tanggung jawabnya sebagai beban sehingga dapat menimbulkan stres. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Secara parsial nilai  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar

2,498 dengan signifikansi sebesar 0,001. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,498 > 2,037$ ) atau  $\text{sig } t < 5\%$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) bila variabel-variabel bebas lain tetap nilainya.

Pembahasan mengenai hipotesis pertama ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:472) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:472) stres merupakan respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/ fisik khusus pada seseorang.

Hasil uji diatas menyebutkan bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ). Penelitian ini mendukung penelitian dilakukan oleh Sopian yang mengambil judul Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekawan Kontrindo Palembang (2018). Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekawan Kontrindo Palembang.

Pembahasan pengaruh variabel Teknologi Informasi terhadap Kinerja secara parsial. Teknologi Informasi merupakan suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu. Teknologi ini menggunakan seperangkat komputer untuk mengolah data, sistem jaringan untuk menghubungkan satu komputer dengan komputer yang lainnya sesuai dengan kebutuhan, dan teknologi telekomunikasi

digunakan agar data dapat disebar dan diakses secara global.

Perkembangan Teknologi Informasi memacu untuk memasuki era baru dalam kehidupan, kehidupan seperti ini dikenal dengan *e-life (electronic life)*, artinya kehidupan ini sudah dipengaruhi oleh berbagai kebutuhan secara elektronik. Dan sekarang ini sedang semarak dengan berbagai huruf yang dimulai dengan awalan e, seperti *e-commerce*, *e-government*, *e-library*, *e-journal*, *e-medicine*, *elaboratory*, *e-biodiversity*, serta yang lainnya lagi yang berbasis elektronika. Perubahan ini melanda semua bagian kehidupan, termasuk di dalam pendidikan. Sebut saja misalnya ruang belajar, yang biasa kita sebut ruang kelas. Pada masa kini, pengertian kelas telah jauh berubah dengan pengertian masa lalu. Dahulu mungkin yang disebut ruang belajar adalah ruang berbentuk kotak berisi sejumlah meja kursi murid, meja kursi guru, dan sebuah papan tulis di dinding. Sekarang telah berubah menjadi digital, sehingga muncul istilah *e-education* atau *e-learning*.

Secara parsial nilai  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa variabel Teknologi Informasi ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,856 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,856 > 2,037$ ) atau  $\alpha < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel Teknologi Informasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel Kinerja (Y) bila variabel-variabel lain tetap nilainya.

Dari poin diatas ini artinya hipotesis pertama dinyatakan diterima. Sesuai dengan pendapat Williams dan Sawyer (2011:4) menyatakan bahwa teknologi informasi (TI) adalah istilah umum yang menggambarkan setiap teknologi yang membantu menyediakan, menggerakkan, menyimpan, menyampaikan, dan/atau menyebarkan informasi. Kemudian pendapat Azhar Susanto (2013:12) menyatakan bahwa pengertian teknologi informasi adalah suatu studi, perancangan, implementasi, pengembangan, dukungan atau manajemen

sistem informasi berbasis komputer, terkhususnya pada aplikasi perangkat keras dan perangkat lunak komputer. Sedangkan pendapat Abdul Kadir dan Triwahyuni (2013:2) adalah teknologi informasi adalah gabungan antara teknologi komputer dan teknologi teknologi telekomunikasi.

Hasil uji hipotesis yang terbukti menunjukkan bahwa variabel Teknologi Informasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Musfira, Muhammad Idris, Hery Sugeng Waluyo dengan judul Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Barru (2020). Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel Teknologi Informasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Pegawai Inspektorat Kabupaten Barru.

Penelitian yang melibatkan pegawai pada SMP Negeri 2 Pakis Kabupaten Malang sebagai responden ini, juga melakukan uji secara bersamaan “Apakah Stres Kerja dan Teknologi Informasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai secara simultan”. Berikut adalah hasilnya:

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 23,558 sedangkan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df_1 = 2$ , dan  $df_2 = 33$  sebesar 3,29; hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $23,558 > 3,29$ ) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, Stres Kerja dan Teknologi Informasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja pegawai SMP Negeri 2 Pakis Kabupaten Malang.

Hasil tersebut sesuai pendapat Simanjuntak dalam Widodo (2015:133) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos

kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja). Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Penelitian ini mendukung penelitian dilakukan oleh Musfira, Muhammad Idris, Hery Sugeng Waluyo dengan judul Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Barru (2020). Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Teknologi Informasi ( $X_1$ ), Kompetensi SDM ( $X_2$ ) dan Profesionalisme ( $X_3$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Kemudian penelitian Sopian yang mengambil judul Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekawan Kontrindo Palembang (2018). Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ).

Pengujian hipotesis ketiga ini adalah untuk membuktikan manakah diantara Stres Kerja dan Teknologi Informasi yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai SMP Negeri 2 Pakis Kabupaten Malang?

Dilihat dari besarnya koefisien regresi, maka besarnya koefisien regresi variabel bebas Teknologi Informasi ( $X_2$ ) (0,820) > Stres Kerja ( $X_1$ ) (0,482), hal ini berarti bahwa variabel bebas Teknologi Informasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang dominan terhadap Kinerja ( $Y$ ).

Sebelum melakukan uji hipotesis ini, peneliti menduga bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai SMP Negeri 2 Pakis Kabupaten Malang adalah

variabel Teknologi Informasi. Dan setelah dilakukan penelitian dan pengelolaan data, maka didapatkan hasil bahwa diantara variabel-variabel bebas, yaitu Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Teknologi Informasi ( $X_2$ ) yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ) adalah variabel Teknologi Informasi, dengan nilai 0,820 (82,0%). Nilai Teknologi Informasi ini lebih tinggi dibandingkan variabel Stres Kerja (0,482 (48,2%)). Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketiga diterima.

#### *Simpulan*

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa; a) Variabel Stres Kerja dan Teknologi Informasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai SMP Negeri 2 Pakis Kabupaten Malang. b) Variabel Stres Kerja dan Teknologi Informasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai SMP Negeri 2 Pakis Kabupaten Malang. c) Variabel Teknologi Informasi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai SMP Negeri 2 Pakis Kabupaten Malang.

#### **Daftar Pustaka**

- Amrianah, Herlina. 2019. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru*. Meraja Journal, Volume 2 Nomor 1 Februari 2019.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dollard, Maureen F., Dormann, Christian, and Idris, Mohd Awang. 2019. *Psychosocial Safety Climate: A New Work Stress Theory*. 1st Edition. Springer International. Switzerland.
- Edison, Anwar, dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta- Bandung.
- Ekawarna. 2018. *Manajemen Konflik Dan Stres*. Cetakan 1. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketujuh*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hartono, Jogiyanto. 2011. *Model Kesuksesan Sistem Teknologi Informasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadir, Abdul. 2014. *Pengenalan Sistem Informasi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Kadir, Abdul dan Terra Ch. Triwahyuni. 2013. *Pengantar Teknologi Informasi Edisi Revisi*. Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mondy, Wayne. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 10 jilid 1*. Erlangga. Jakarta.
- Moorhead, Gregory., dan Griffin, Ricky W. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Musfira, Muhammad Idris, Hery Sugeng Waluyo. 2020. *Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Barru*. Nobel Management Review (NMaR), Volume 1 Nomor 1 Tahun 2020.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 7*. PT. Raya Grafindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sopian. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekawan Kontrindo Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Volume 15 Nomor 3 Oktober 2018.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods), Cetakan ke sepuluh*. Alfabeta. Bandung.
- Susanto, Azhar. 2013. *Sistem Informasi Akuntansi Struktur Pengendalian Resiko Pengembangan*. Penerbit Lingga Jaya. Bandung.
- Sutarman, 2012. *Pengantar Teknologi Informasi, Edisi Pertama, Cetakan Kedua*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Mulia Kencana Semesta. Bandung.
- Tata Sutabri. 2014. *Pengantar Teknologi Informasi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Vebianti, Anggi. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di Kota Bandung)*. Universitas Pasundan Bandung. Bandung.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Williams, B. K., dan Sawyer, S. C. 2011. *Using Information Technology: Pengenalan Praktis Dunia Komputer dan Komunikasi*. Andi. Yogyakarta.