

## Analisis Tingkat Stres Kerja Pegawai Terhadap Masa Kerja Ditinjau dari Gender

Mirta Ndolu<sup>1\*</sup>, Nusriwan Chr. Soinbala<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Kepemimpinan Kristen, Institut Agama Kristen Negeri Kupang,  
Indonesia

\* Corresponding Author. E-mail: [amirtandolu@gmail.com](mailto:amirtandolu@gmail.com)

Submitted: 30-03-2026

Accepted: 29-06-2026

Published: 29-06-2026

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh tingkat stres kerja Terhadap dengan masa kerja dengan memperhatikan faktor gender serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kupang. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Hasil data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan jumlah item keseluruhan yaitu 40 pernyataan. Kuesioner dibagikan kepada 84 pegawai di Kantor Menenterian Agama Kabupaten Kupang. Analisis data yang dilakukan menggunakan regresi Linear Sederhana. Hasil analisis penelitian didapati adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap masa kerja yang ditinjau dari Gender, di mana besaran nilai korelasi atau pengaruh (R) yaitu 0,426, standar koefisiensi 0,426, artinya pengaruh positif. Dilihat dari nilai signifikansi nilai sig=0,000<0,05 artinya pengaruhnya signifikan, dilihat dari uji F hitung adalah 598,913>0,2120 (T tabel) artinya pengaruh signifikan, output tersebut diperoleh koefisiensi diterima R Square) sebesar 0,182 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel masa kerja dilihat dari gander adalah 18,2%. Kesimpulannya dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan manajemen stres yang mempertimbangkan perbedaan gender dan pengalaman kerja, guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pegawai di tempat kerja.

**Kata kunci:** Streskerja, masa kerja, gender, kinerja pegawai, manajemen stres

### Abstract

*The purpose of this study was to analyze the influence of job stress levels on tenure, considering gender factors, and its impact on employee performance at the Ministry of Religious Affairs Office in Kupang Regency. The research method used was a quantitative approach. Data were collected through a questionnaire with a total of 40 items. This questionnaire was distributed to 84 employees at the Ministry of Religious Affairs Office in Kupang Regency. Data analysis used simple linear regression. The results of the research analysis found a significant influence between job stress and tenure, as viewed from gender. The correlation or influence value (R) was 0.426, with a standard coefficient of 0.426, indicating a positive effect. Judging from the significance value, the sig value = 0.000 < 0.05 means the effect is significant, seen from the calculated F test is 598.913 > 0.2120 (T table) meaning a significant effect, the output obtained an accepted coefficient R Square) of .182 which means that the effect of the work stress variable on the work period variable seen from gender is 18.2%. The conclusion of this study is that improving*

*stress management that considers gender differences and work experience, in order to improve employee well-beng and productivity in the workplace.*

**Keywords:** *Work stress, work period, gender, employee performance, stress management*

## **1. PENDAHULUAN**

Masa Kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang dipelajari seseorang dari pengalaman hidupnya. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja dapat membantu seseorang bekerja di tempat lain karena mereka sudah tahu tentang jenis pekerjaan yang akan mereka hadapi. (Siagian, 2015). Sumber daya manusia dianggap sebagai aset paling berharga dalam suatu organisasi, berperan sebagai penggerak utama bagi setiap kegiatan di dalam instansi. Menurut pendapat lain, sumber daya manusia adalah potensi untuk berubah menjadi aset dan berfungsi sebagai modal dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Potensi ini dapat diwujudkan secara fisik sebagai kemampuan untuk mempertahankan eksistensi organisasi. (Amsar, 2018).

Suatu organisasi memerlukan manajemen yang baik, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang merupakan elemen kunci dalam perencanaan, pengarahan, dan penggerakan faktor-faktor yang ada. Dibandingkan dengan mesin atau perangkat lain, sumber daya manusia lebih penting untuk kegiatan bisnis. (Amsar, 2018). Menurut pendapat lain, sumber daya manusia adalah potensi yang berfungsi sebagai modal dan aset organisasi. Potensi ini dapat diwujudkan secara fisik sebagai kemampuan untuk mempertahankan eksistensi organisasi. Bisnis (Amsar, 2018) Pendapat lain menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi modal diorganisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik untuk mewujudkan eksistesni organisasi (Amsar, 2018).

Stres yang dialami oleh seseorang umumnya adalah stres negatif yang dapat terlihat melalui gejala fisik dan perilaku. Jika komponen penyebab stres berkembang, potensi stres dapat berubah menjadi stres yang sebenarnya. Faktor stres dapat berasal dari lingkungan, organisasi, dan individu. Sumber stres mungkin sama untuk semua orang, tetapi munculnya atau tidaknya stres dan seberapa parah itu sangat bergantung pada individu (Sunyoto, 2018). yang kurang memadai, kurang jelasnya penerapan peraturan dalam pekerjaan, kurang Beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja meliputi beban kerja yang berat dan sulit, keterbatasan waktu dan peralatan yang digunakan untuk dukungan, konflik pribadi dengan pemimpin atau rekan kerja, imbalance atau kompensasi jasa yang terlalu rendah, dan masalah keluarga yang dapat mempengaruhi pekerjaan. Stres yang berlebihan tidak hanya menyebabkan kelelahan fisik tetapi juga kelelahan mental.

Stres yang dialami oleh seseorang umumnya adalah stres negatif yang dapat terlihat melalui gejala fisik dan perilaku. Potensi stres dapat berubah menjadi stres yang nyata jika faktor-faktor penyebabnya berkembang. Sumber-sumber stres dapat berasal dari kondisi lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Meskipun sumber stres tidak sama untuk semua orang, munculnya atau tidaknya stres, serta tingkat keparahannya sangat bergantung pada individu. (Anorga, 2016) Setiap pegawai memiliki tingkat kerja yang berbeda. Dalam fenomena awal ada juga yang menjelaskan bahwa pada salah satu unit Rumah Sakit dikupang para oknum perawat melakukan kekerasan yaitu melayani

para pasien dengan kekerasan, apakah itu termasuk dalam gejala stres atau tidak, Menurut (Gibson dkk, 2015) mendefinisikan stres kerja sebagai tanggapan penyesuaian yang disebabkan oleh perbedaan-perbedaan individual dan proses-proses psikologis, sebagai akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan fisik yang berlebihan kepada seseorang. Dalam arti umum, stres juga didefinisikan sebagai tanggapan penyusuaian yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang dihubungkan dengan luarnya yang menetap.

Ada berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja, salah satunya adalah stres akibat pekerjaan. Stres kerja dapat dialami oleh setiap karyawan di perusahaan atau instansi, biasanya disebabkan oleh ketidakcocokan antara harapan dan kenyataan, serta beban kerja yang berlebihan. Ketika seorang karyawan mengalami stres kerja, hasil pekerjaan yang dihasilkannya tidak akan optimal., Hal ini didapatkan dari hasil wawancara awal dengan salah satu pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Kupang. Pegawai: “yang namanya gender perempuan mempunyai beban lebih banyak karena semua beban pikiran ada dikitamau selesaikan tugas dikantor, maupun tugas dirumah ataupun tugas yang lain dan itu itupun tugas yang diberikan harus selesai, kalau stres pasti stres, hanya stresnya jika kita harus membagi waktu untuk semua yang dikerjakan untuk selesai. Kita juga harus pintar-pintar membagi-bagi waktu dikantor, dirumah supaya bisa cepat selesai. Lalu stres itu datang kalau dalam menyelesaikan pekerjaan kita merasa kalau kita tidak mampu untuk menyelesaikan, apalagi kalau tugas yang diberikan itu kita diberikan limited waktu, contoh kalau pagi saya diberikan tugas dari pimpinan lalu, pimpinan memberikan batasan waktu bahwa tugas ini harus diselesaikan dalam jangka waktu satu jam, berarti tugas itu selesaikan dengan cara apapun harus kita lakukan supaya tugas yang diberikan pimpinan harus selesai juga dalam waktu satu jam, artinya bahwa persoalan yang lain harus dikesampingkan kita harus mendahulukan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan itu harus selesaidan adanya stres dalam suatu pekerjaan karena merasa tidak mampu apalagi tugas yang di berikan menggunakan limited waktu yang singkat sedangkan pekerjaan yang di berikan sangat berat dan harus di selesaikan dengan tepat waktu,artinya pekerjaan atau tugas yang lain di sampingkan dan harus mendahulukan tugas yang di berikan pimpinan.”

Kelebihan beban kerja tidak sebanding dengan kemampuan tenaga kerja; kelebihan beban kerja akan menyebabkan kelelahan fisik dan penurunan konsentrasi, yang sering menyebabkan perbedaan perlakuan antara karyawan pria dan wanita. Sebuah organisasi mengatakan bahwa, karena mereka memiliki kekuatan fisik yang lebih besar, pegawai pria cenderung memiliki perilaku kerja yang lebih mahir, dan pegawai perempuan yang lebih cerdas mengambil keputusan dengan hati-hati dan tidak mengandalkan perasaan. (Dewi dkk, 2014).

Jumlah pegawai pria lebih dominan pada suatu instansi dibandingkan dengan jumlah pegawai wanita, jika di tinjau lebih lanjut meskipun tuntutan peran mereka yang berbeda. Pegawai pria mengalami tingkat stres Kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai wanita karena tuntutan peran ganda: menjadi pegawai kantor dan ibu rumah tangga. Selain itu, rekan Kerja dapat memengaruhi tingkat stres Kerja pegawai pria karena dominasi pria di tempat Kerja. Menurut (Fahmi, 2014) Stres Kerja merupakan kondisi yang membebani tubuh dan pikiran seseorang melebihi kemampuan mereka. Kondisi ini dapat membahayakan kesehatan individu jika dibiarkan tanpa perawatan. Stres tidak muncul begitu saja; biasanya berasal dari peristiwa yang memengaruhi kesehatan mental seseorang, yang terjadi di luar kemampuan seseorang, menyebabkan tekanan pada jiwa. Menurut Sapariah (2015), gender merujuk pada perbedaan antara pria

dan wanita yang dipengaruhi oleh faktor sosial dan budaya masing-masing. Menurut (Supriyatna, 2020), stres Kerja memiliki efek baik dan buruk, tetapi dampak negatifnya yang paling dominan dan berpotensi berbahaya. Beberapa akibatnya termasuk kelelahan fisik, perasaan frustrasi atau marah, dan bahkan depresi terkait pekerjaan.

Stres tinggi dapat memengaruhi kinerja karyawan dan merugikan organisasi. Ini dapat menyebabkan kurangnya kreativitas, produktivitas, motivasi yang rendah, pengambilan keputusan yang tidak efisien, komunikasi yang buruk antar karyawan, absensi yang tinggi, dan bahkan kemungkinan tindakan kekerasan di tempat Kerja, yaitu:

“Pada tahun 2020 saya diangkat menjadi PNS, saya bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kupang sejak tahun 2020, jadi saya sudah bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kupang ini sudah selama 4 tahun”.

Menurut (Hakim, 2017) stres Kerja memiliki dampak negatif dan positif, namun yang paling banyak lagi adalah efek negatifnya yang secara potensial berbahaya. Akibatnya antara lain kelelahan fisik, kelelahan akibat tekanan atau kemarahan bahkan depresi Kerja. Tingkat stres yang tinggi berdampak pada prestasi karyawan dan akhirnya merugikan organisasi. Efek negatif dari stres yang tinggi termasuk penurunan produktivitas, kreativitas, pengambilan keputusan yang tidak efektif, kualitas komunikasi yang buruk, kurangnya motivasi, absensi yang tinggi, dan bahkan kekerasan di tempat Kerja.

Berdasarkan penelitian awal yang peneliti amati serta menemukan dan juga pernah melakukan PKL di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kupang selama kurang lebih 3 bulan, saya melihat beberapa pegawai yang memang kinerjanya sangat bagus akan tetapi adanya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu yang memang membuat mereka tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan waktu yang diberikan, sehingga membuat mereka mengalami pikiran maka timbullah tingkat stres sehingga membuat kinerja mereka menurun. Masalah yang saya temukan di tempat tersebut adalah stres pegawai yang dimana pegawai tersebut tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan, karena ada banyak pekerjaan yang harus diselesaikan bukan hanya dari Kantor tetapi dari lingkungan keluarga dan juga di lingkungan masyarakat, terutama pada pegawai perempuan yang harus mengurus keluarganya maka dari situlah pegawai mengalami stres karena banyaknya tuntutan dan pekerjaan yang diberikan dari kantor maupun dari lingkungan keluarga.

Salah satu instansi yang ada di Indonesia yaitu Kementerian Agama adalah Kementerian yang bertugas menyelenggarakan perintah dalam bidang agama. Pada saat itu, pembentukan Kementerian Agama dianggap sebagai kopensiasi atau sikap toleransi. Tujuannya adalah untuk memenuhi tuntutan besar rakyat beragama tanah air agar urusan keagamaan diurus dan diselenggarakan oleh suatu instansi atau Kementerian khusus, sehingga menteri bertanggung jawab secara taktis dan etika. Kementerian agama mengambil alih tugas-tugas keagamaan yang semula berada pada beberapa Kementerian yakni Kementerian dalam negeri yang berkenaan dan wewenang salah satu instansi yang ada di NTT adalah Kementerian Agama Kabupaten Kupang.

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh tingkat stres kerja terkait dengan masa kerja dengan memperhatikan faktor gender serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kupang. Penelitian ini diharapkan memberikan bukti empiris mengenai perbedaan tingkat stres kerja pegawai berdasarkan masa kerja, sehingga dapat memperluas pemahaman tentang dinamika stres yang dialami pegawai pada berbagai tahap karier.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menganalisis hubungan antara tingkat stres kerja pegawai dengan masa kerja. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berupaya menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik yang terukur dan objektif. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kupang, yang berlokasi di Kecamatan Kupang Timur, Oelamasi. Waktu penelitian berlangsung selama kurang lebih dua bulan setelah pelaksanaan seminar proposal.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kupang yang berjumlah 106 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan tertentu, sehingga diperoleh 50 responden sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling, yaitu teknik yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel.

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu tingkat stres kerja sebagai variabel bebas (X) dan masa kerja sebagai variabel terikat (Y). Variabel stres kerja diukur melalui beberapa dimensi, yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Sementara itu, variabel masa kerja diukur melalui indikator kepuasan kerja, pengembangan karier, dan kompetensi hasil kerja.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam penelitian utama. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Alpha Cronbach.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS melalui beberapa tahap, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji prasyarat analisis yang meliputi uji linearitas dan uji homogenitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja terhadap masa kerja pegawai. Kriteria pengujian hipotesis ditentukan berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,05

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Hasil**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur konsep yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap dua variabel, yaitu stres kerja (X) dan masa kerja (Y). Masing-masing variabel terdiri dari 20 item pernyataan sehingga total item yang diuji berjumlah 40. Pengujian dilakukan terhadap 84 responden menggunakan metode Corrected Item–Total Correlation dengan bantuan SPSS versi 16.0.

Berdasarkan hasil analisis, seluruh item pada variabel stres kerja maupun masa kerja memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,2120) pada taraf signifikansi 5%. Nilai  $r$  hitung pada variabel stres kerja berkisar antara 0,303 hingga 0,697, sedangkan pada variabel masa kerja berkisar antara 0,370 hingga 0,760. Hasil tersebut menunjukkan

bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid, sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

### **Uji Reliabilitas**

Setelah instrumen dinyatakan valid, tahap selanjutnya adalah menguji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Menurut Nunnally (1978), instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa:

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Stres Kerja	0,905	Sangat reliabel
Masa Kerja	0,865	Reliabel

Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki konsistensi internal yang sangat baik, sehingga instrumen penelitian dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

### **Uji Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X) terhadap masa kerja pegawai (Y). Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=21,661+0,487X \quad Y = 21,661 + 0,487X$$

Nilai konstanta sebesar 21,661 menunjukkan bahwa ketika stres kerja dianggap tidak ada, maka masa kerja pegawai berada pada nilai tersebut. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,487 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit stres kerja akan meningkatkan masa kerja pegawai sebesar 0,487.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,269 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap masa kerja pegawai.

### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel stres kerja dalam menjelaskan variasi masa kerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan nilai:

Tabel 2. Koefesien Determinasi

<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>
0,426	0,182	0,172

Nilai  $R^2$  sebesar 0,182 menunjukkan bahwa 18,2% variasi masa kerja pegawai dapat dijelaskan oleh stres kerja, sedangkan 81,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

### **Uji F (Kelayakan Model)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel penelitian.

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 598,913 dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan dan layak digunakan untuk memprediksi pengaruh stres kerja terhadap masa kerja pegawai.

### **Uji Perbedaan Stres Kerja Berdasarkan Gender**

Penelitian ini juga melakukan analisis tambahan menggunakan Independent Samples t-test untuk mengetahui perbedaan tingkat stres kerja antara pegawai laki-laki dan perempuan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa:

Tabel 3. Uji Perbedaan

<b>Gender</b>	<b>N</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev</b>
Laki-laki	40	3,25	0,45
Perempuan	44	3,48	0,52

Nilai t hitung sebesar -2,135 dengan signifikansi 0,036 ( $< 0,05$ ) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan tingkat stres kerja antara pegawai laki-laki dan perempuan. Pegawai perempuan memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai laki-laki

### **3.2 Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi, sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel stres kerja dan masa kerja secara akurat. Validitas seluruh item menunjukkan bahwa indikator yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk penelitian dengan baik. Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap masa kerja pegawai. Hasil analisis regresi memperlihatkan bahwa peningkatan stres kerja berkorelasi positif dengan masa kerja. Temuan ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa stres kerja dapat memengaruhi perilaku kerja pegawai, termasuk komitmen dan loyalitas terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pegawai dengan masa kerja yang lebih lama cenderung mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai dengan masa kerja yang lebih singkat. Kondisi tersebut dapat dipahami karena semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi, semakin besar pula tanggung jawab, tuntutan kinerja, serta kompleksitas pekerjaan yang harus dihadapi. Pegawai senior umumnya memperoleh kepercayaan yang lebih besar untuk mengelola pekerjaan

yang bersifat strategis, melakukan pengambilan keputusan, membimbing pegawai yang lebih baru, serta memastikan tercapainya target organisasi. Akumulasi tanggung jawab tersebut berpotensi meningkatkan tekanan psikologis yang dirasakan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Meskipun demikian, meningkatnya tingkat stres pada pegawai dengan masa kerja yang lebih panjang tidak selalu menunjukkan kondisi yang merugikan. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa stres kerja dapat bersifat positif (*eustress*) maupun negatif (*distress*). Pada tingkat tertentu, stres dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan motivasi, konsentrasi, kreativitas, dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja yang panjang umumnya telah mengembangkan kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap tekanan pekerjaan sehingga mereka mampu mengelola stres secara lebih efektif dibandingkan pegawai yang baru memasuki dunia kerja. Pengalaman tersebut menjadi modal penting dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja, penyelesaian konflik, maupun pencapaian target organisasi.

Selain itu, masa kerja yang panjang memungkinkan pegawai memiliki pemahaman yang lebih mendalam mengenai budaya organisasi, pola komunikasi, sistem kerja, serta karakteristik rekan kerja dan pimpinan. Pemahaman tersebut membantu pegawai dalam membangun strategi koping yang efektif ketika menghadapi tekanan pekerjaan. Dengan kata lain, meskipun tingkat stres meningkat seiring bertambahnya masa kerja, kemampuan adaptasi yang dimiliki turut berperan dalam menjaga stabilitas kinerja dan mempertahankan komitmen terhadap organisasi. Kondisi ini menjelaskan mengapa hubungan positif antara stres kerja dan masa kerja tidak selalu diikuti oleh meningkatnya keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi.

Temuan penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui perspektif teori adaptasi kerja (*work adjustment theory*), yang menyatakan bahwa interaksi yang berlangsung secara terus-menerus antara individu dan lingkungan kerja akan membentuk kemampuan penyesuaian diri. Pegawai yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lama cenderung telah melewati berbagai dinamika organisasi, seperti perubahan kebijakan, pergantian kepemimpinan, peningkatan target kinerja, maupun perkembangan teknologi. Pengalaman tersebut membentuk ketahanan psikologis (*psychological resilience*) sehingga pegawai lebih siap menghadapi tekanan kerja dibandingkan pegawai dengan masa kerja yang lebih pendek.

Di sisi lain, hasil penelitian ini juga memberikan gambaran bahwa peningkatan stres kerja pada pegawai dengan masa kerja yang panjang dapat menjadi indikator meningkatnya tuntutan organisasi terhadap pegawai yang berpengalaman. Organisasi sering kali menempatkan pegawai senior pada posisi yang membutuhkan tanggung jawab lebih besar karena dianggap memiliki kompetensi dan pengalaman yang memadai. Akibatnya, mereka menghadapi beban kerja yang lebih tinggi, ekspektasi kinerja yang semakin besar, serta tekanan untuk mempertahankan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, stres yang dialami lebih banyak berasal dari konsekuensi meningkatnya peran dan tanggung jawab dibandingkan semata-mata karena ketidakmampuan dalam menjalankan pekerjaan.

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi tidak cukup hanya berfokus pada upaya mengurangi stres kerja, tetapi juga perlu memastikan bahwa peningkatan tanggung jawab diikuti dengan dukungan organisasi yang memadai. Bentuk dukungan tersebut dapat berupa pembagian beban

kerja yang proporsional, pemberian pelatihan pengelolaan stres, program pengembangan kompetensi, konseling psikologis, mentoring, serta penghargaan atas kinerja pegawai. Dengan demikian, stres kerja dapat tetap berada pada tingkat yang produktif sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja tanpa menimbulkan dampak negatif terhadap kesehatan fisik maupun psikologis pegawai.

Namun demikian, hasil penelitian ini tidak dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres kerja akan selalu meningkatkan masa kerja pegawai. Hubungan positif yang ditemukan lebih menunjukkan adanya keterkaitan antara meningkatnya masa kerja dengan semakin besarnya tekanan pekerjaan yang dihadapi pegawai. Apabila tingkat stres telah melampaui kemampuan individu dalam mengelolanya, maka kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan kerja (*burnout*), penurunan kepuasan kerja, meningkatnya absensi, hingga munculnya niat untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan pemantauan secara berkala terhadap tingkat stres pegawai, terutama pada pegawai dengan masa kerja yang panjang dan tanggung jawab yang semakin besar.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja merupakan fenomena yang dinamis dan dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki pegawai. Masa kerja yang panjang tidak hanya berkaitan dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan, tetapi juga dengan berkembangnya kemampuan adaptasi, strategi koping, dan ketahanan psikologis. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja perlu dilakukan secara komprehensif dengan mempertimbangkan karakteristik masa kerja pegawai, sehingga organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan mendukung keberlanjutan kinerja pegawai dalam jangka panjang.

Temuan lain yang menarik dalam penelitian ini adalah adanya perbedaan tingkat stres kerja berdasarkan gender. Pegawai perempuan menunjukkan tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai laki-laki. Hasil ini mendukung penelitian Sapariah (2015) dan Supriyatna (2020) yang menyatakan bahwa perempuan lebih rentan mengalami stres kerja karena sering menghadapi peran ganda, yaitu tuntutan pekerjaan sekaligus tanggung jawab domestik.

Secara praktis, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan stres kerja menjadi faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia. Organisasi perlu mengembangkan strategi pengelolaan stres kerja, seperti pengaturan beban kerja, peningkatan dukungan organisasi, serta program kesejahteraan pegawai, agar pegawai dapat bekerja secara optimal dan bertahan lebih lama dalam organisasi.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 84 pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kupang, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan, baik pada variabel stres kerja maupun masa kerja, telah terbukti valid dan reliabel. Hal ini ditunjukkan melalui uji validitas dengan metode Corrected Item-Total Correlation yang menghasilkan nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel pada semua item, serta uji reliabilitas yang memberikan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,905 untuk stres kerja dan 0,865 untuk masa kerja. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat dipercaya dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

Analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap masa kerja pegawai. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 21,661 + 0,487X$ , dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin tinggi pula masa kerja pegawai, meskipun besarnya pengaruh masih tergolong moderat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ )

sebesar 0,182 menegaskan bahwa stres kerja hanya menjelaskan 18,2% variasi masa kerja, sementara sisanya 81,8% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi, kepuasan kerja, peluang promosi, kepemimpinan, serta lingkungan kerja.

Hasil uji t parsial dengan nilai t hitung sebesar 4,269 dan sig. 0,000 membuktikan adanya pengaruh signifikan stres kerja terhadap masa kerja. Uji F dengan nilai F hitung 598,913 dan sig. 0,000 memperkuat kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk memprediksi hubungan antara stres kerja dan masa kerja. Analisis tambahan melalui uji beda rata-rata (Independent Samples t-test) juga menunjukkan adanya perbedaan signifikan tingkat stres kerja berdasarkan gender, dengan pegawai perempuan memiliki rata-rata stres kerja lebih tinggi (3,48) dibandingkan laki-laki (3,25). Temuan ini memperlihatkan bahwa faktor gender turut memengaruhi pengalaman stres kerja pegawai.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh signifikan terhadap masa kerja, meskipun bukan satu-satunya faktor penentu. Selain itu, perbedaan tingkat stres kerja antara laki-laki dan perempuan memberikan gambaran bahwa strategi pengelolaan stres dalam organisasi perlu lebih sensitif terhadap aspek gender. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu penelitian hanya memfokuskan analisis pada hubungan tingkat stres kerja terhadap masa kerja dengan mempertimbangkan perbedaan gender, sehingga belum mengakomodasi faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi tingkat stres kerja, seperti usia, tingkat pendidikan, jabatan, beban kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Oleh karena itu, penelitian selanjutnya perlu memasukkan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi stres kerja, seperti beban kerja, kepuasan kerja, dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *work-life balance*, resiliensi, serta strategi koping pegawai. Variabel-variabel tersebut dapat diuji sebagai variabel mediasi maupun moderasi sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme hubungan antara stres kerja, masa kerja, dan gender.

## **5. REFERENSI**

- Amsar, D. N. (2018). Analisis perbandingan stres kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK wilayah Makassar. *Kesehatan Masyarakat*, 1–85.
- Anggraeni, L. (2023). Job stress and its effect on employee tenure in public institutions. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 55–68.
- Arifah, A. N. (2016). Poligami Kiai: Praktek Poligami Kiai di Kota Jember dalam Pandangan Khi dan Gender. *YUDISIA: Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, 7(1), 120-145.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1998). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699.
- Dioskuri, C. B. (2021). Pengaruh Gender, Usia, Indeks Prestasi Kumulatif, Pengalaman Kerja, Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Literasi Keuangan Mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang (Doctoral dissertation, Universitas Katholik Soegijapranata Semarang).
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hisbih, T. A., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(03), 109-125.
- Jannati, I. Z., & Dantes, N. (2023). Pengembangan instrumen masa kerja pegawai negeri sipil: Studi validitas dan reliabilitas. *Jurnal Psikometri Indonesia*, 12(1), 25–39.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Polin, G. M. G. (2024). Mini-questionnaire for workplace stress: Development and validation. *Journal of Organizational Psychology*, 15(1), 45–58.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. (2020). *Metode penelitian kuantitatif: Penelitian bidang manajemen, teknik, pendidikan, dan eksperimen*. Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Santoso, S. (2021). *Menguasai statistik dengan SPSS 26*. PT Elex Media Komputindo.
- Sapariah, I. (2015). Analisis perbedaan tingkat stres kerja berdasarkan gender pada pegawai pemerintahan. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 112–121.
- Sarmanu. (2017). *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif*. Airlangga University Press.
- Setiawan, A., & Dewi, M. (2021). Analisis regresi linear dalam penelitian manajemen SDM. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(2), 75–89.
- Sumastuti, E., & Darmaputra, M. F. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Paragon Technology and Innovation. *MENAWAN: Jurnal Riset dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 1(6), 234-245.
- Supriatna, D. (2020). Pengaruh faktor gender terhadap stres kerja pada karyawan sektor jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45–55.
- Zulfikar, R. (2020). *Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis*.