



Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara (BAPPEDA PROVSU)

Putri Ramadhani¹, Muhammad Ikhsan Harahap²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Corresponding Author: ✉ putriramadhani04012000@gmail.com

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara Pendekatan penelitan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara berjumlah 145 Orang. Berdasarkan Hasil dari perhitungan rumus Slovin dalam penentuan sampel didapatkan jumlah 59,81 Setelah hasil pembulatan maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 60 orang pegawai. Dari hasil penelitian terbukti bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $3.680 > 2,001$. Sehingga didalam Bappeda Provsu Medan tersebut Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.420 > 2,001$. Nilai $F_{hitung} 15,545 > 2,77 F_{tabel}$. Sehingga H_0 ditolak H_a diterima, jadi kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Provsu Medan. Nilai R Square menunjukan 0,353 atau 35,3% menunjukkan 35,3 variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Sisanya 64,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci

Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dari teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan pegawai harus

mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang. Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, ia kurang mampu manusia akan cenderung mengalami stres apabila mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidak mampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe tipe dasar stress (Luthans, 2006: 439). Akibat akibat stres terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stres. Stres yang dialami oleh pegawai akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi pegawai. Dengan menurunnya stres yang dialami pegawai tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Stres merupakan sebuah kondisi di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah suatu instansi pemerintah yang bertujuan untuk mengkoordinir pembangunan di daerah Sumatera Utara dipimpin oleh seorang kepala badan dan dibantu oleh suatu sekretaris dan lima bidang perencanaan. Setelah pemerintah orde lama digantikan oleh pemerintah orde baru yang secara

konkrit berusaha meningkatkan pembangunan daerah agar kesejahteraan rakyat lebih diutamakan sesuai dengan amanat penderitaan rakyat, maka pemerintah melihat pentingnya suatu lembaga yang dapat menyusun program-program pembangunan yang menyeluruh dengan meningkatkan pembangunan terutama pembangunan prasarana umum seperti membuat jalan, jembatan, dan prasarana pertanian rakyat. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara mempunyai komitmen untuk mengembangkan potensi usaha, "keberhasilan menyeluruh" dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan para pegawai mengembangkan potensi mereka, serta mencapai aspirasi pribadi mereka masing-masing. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara selalu melakukan perubahan arah pada perusahaannya yang mengakibatkan organisasi dan manajemennya juga berubah.

Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang manajer, mengelola stres lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas proses komunikasi dua arah di antara manajer dan pekerja adalah penting untuk mengidentifikasi penyebab stres yang potensial dan pemecahannya, karena stress akan selalu pegawai. Stres sebagai suatu ketidak seimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins, 2008: 368) Dan beberapa fenomena yang terjadi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara, yaitu diantaranya kinerja pegawai pada perusahaan tersebut masih terlihat rendah, hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang memanfaatkan waktu bekerja untuk melakukan hal-hal diluar dari pekerjaan seperti menggosip, keluar untuk beristirahat dahulu, makan dan sebagainya, sehingga menyebabkan pekerjaan tertunda dan tidak selesai tepat waktu. Adapun fenomena yang berkaitan dengan stres kerja sering terjadi pada para pegawai di perusahaan terjadi dikarenakan pegawai menganggap standar target yang harus di capai yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akibatnya pekerjaan tidak bisa selesai tepat waktu karena pegawai harus mengulang kembali pekerjaan yang salah, sedangkan target pekerjaan baru masih menumpuk. Hal ini lah yang menimbulkan tekanan bagi pegawai, akibatnya pegawai mengalami stres dalam bekerja. Adapun masalah motivasi kerja di perusahaan yaitu kurangnya motivasi dalam diri pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan, kompensasi yang kompensasi yang di berikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan tetapi kinerja beberapa karyawan belum meningkat karena masih ada beberapa karyawan yang tidak peduli terhadap pekerjaannya Dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan, dimana apabila pimpinan dapat bersikap bijak dan mendengarkan aspirasi dan karyawan kemungkinan karyawan yang mengalami stress dalam bekerja akan sedikit berkurang, walaupun ada faktor eksternal yang lain juga mempengaruhi stres karyawan. Hal ini pula yang membuat karyawan menjadi kurang termotivasi dalam pekerjaannya, dan pada akhirnya ada berapa pegawai yang mengundurkan diri dari pekerjaannya karena tidak sesuai dengan apa yang pegawai tersebut harapkan dari kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik ingin melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Utara (BAPPEDA PROVSU)”.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2012) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, teknik pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah : Daftar pertanyaan (questioner), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai di objek penelitian yaitu BAPPEDA Provinsi Sumatera Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis menolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variable stress kerja (x1), 8 pernyataan untuk variable motivasi kerja (x2) dan 6 pertanyaan untuk variable kinerja (Y). angket yang disebarakan ini diberikan 60 orang pegawai bappeda provsu rasponden sebagai sample penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dalam ketentuan di atas berlaku baik di **Karakteristik Responden** dalam menghitung variable terikat Y maupun variable bebas X1 dan X2, Responden penelitian Ini adalah seluruh responden Bappeda Provsu sebanyak 34 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	frequency	percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid laki - laki	34	56,7	56,7	56,7
Perempuan	26	43,3	43,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Diatas menunjukkan bahwa dan 60 responden terdapat 34 orang (56,7%) laki-laki, 26 orang (43,3%) perempuan. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia-Usia

	frequency	percrrnt	Valid percent	Cumulative percent
Valid <25 tahun	5	8,3	8,3	8,3
26-35 tahun	11	18,3	18,3	26,7
36-45 tahun	23	38,3	38,3	65,0
>45 tahun	21	35,0	35,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Diatas Menunjukkan bahwa dari 60 responden terdapat yang berusia < 25 tahun adalah 5 orang atau 8.3%, usia 26-35 tahun sebanyak 11 orang atau 18,3%, usia dan yang berusia> 45 tahun sebanyak 21 orang atau 35%. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui mayoritas responden berusia 36-45 tahun sebanyak 23 orang atau 38,3%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	frequency	percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid SLTA	8	13,3	13,3	13,3
Diploma	11	18,3	18,3	31,7
S 1	33	55,0	55,0	86,7
S 2	8	13,3	13,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

diatas menunjukkan bahwa dari 60 responden terdapat pegawai yang berpendidikan SLTA sebanyak 8 orang atau 13%, berpendidikan diploma sebanyak 11 orang atau 18,3%, 55,0% berpendidikan S2 berpendidikan SI sebanyak 33 orang atau

sebanyak 8 orang atau 13, 3%. Dari data tersebut diketahui bahwa pegawai di Bappeda Provsu mayoritas berpendidikan S1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	frequency	percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid <1 Tahun	3	5,0	5,0	5,0
2-5 Tahun	17	28,3	28,3	33,3
6-10	37	61,7	61,7	95,0
>10	3	5,0	5,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Diatas menunjukkan bahwa dari 60 responden terdapat pegawai yang masa kerjanya , 1 tahun sebanyak 3 orang atau 5,0%, masa kerja 2-5 tahun sebanyak 17 orang atau 28,3%, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 37 orang atau 61,7%, masa kerja » 10

tahun sebanyak 3 orang atau 5,0%. Dari data tersebut diketahui bahwa pegawai di Bappeda Provsu mayoritas masa kerja adalah 6-10 tahun.

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Kinerja karyawan (Y), Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden. Berikut ini penulis sajikan hasil angket yang telah disebarkan yaitu :

1. Jawaban responden tentang Kualitas hasil kerja merupakan prioritas utama selama melakukan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 33,3%.
2. Jawaban responden tentang Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 43,3%.

Analisis Temuan Peneliti

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelum serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 (tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis temuan penelitian, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terbukti bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil t hitung $< t$ tabel yaitu $3.680 > 2,001$. Sehingga di dalam Bappeda Provsu Medan tersebut Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan | Dari hasil penelitian di atas diketahui bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil t hitung $< t$ tabel yaitu $4.420 < 2,001$. Di dalam perusahaan jika Motivasi Kerja yang baik maka

tingkat kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ema Apriliyanti (2016) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Provsu.

c. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung $15,545 > 2,77$ F tabel Sehingga H_0 ditolak H_a diterima, jadi kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada

Bappeda Provsu Medan. Nilai R Square menunjukan 0,353 atau 35,3% menunjukkan 35,3 variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Sisanya 64,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ema Apriliyanti (2016) menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Motivasi Kerja ada pengaruh signifikan secara ultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa Stres Kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Provsu Medan. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Provsu Medan.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Provsu Medan. kinerja adalah hasil kerja atas suatu pekerjaan yang dihasilkan dari perilaku nyata seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya di dalam suatu perusahaan. Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, ia kurang mampu manusia akan cenderung mengalami stres apabila mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurang mengertian manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidak mampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe tipe dasar stress. Akibat-akibat stres terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stres. Stres yang dialami oleh pegawai akibat

lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi pegawai. Dengan menurunnya stres yang dialami pegawai tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Stres merupakan sebuah kondisi di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting.

DAFTAR PUSTAKA

- Ankunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashar SM: 2008. *Psikologi Indusiridan Organisasi*. Jakarta UI Press
- Buhler, Patricia. 2008. *Alpha Teach Your Self Management Skills*. Edisi Pertama.
- Dharma, Agus. 2006. *ManajemenSupervisi: Petuyuk Praktis Bagi para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Gibson, James,L. 2008. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2008. *AJanajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, EdisiDua. Yogyakarta: BPFE.
- Looker,2005. Efektivitas Kerja. Tersedia: <http://materiskripsi.blogspot.com2012/04/efektivitas-kerja.html>
- Luthans, 2006. "Perilaku Organisasi Edisi 10" Yogyakarta, Andi
- Mangkunegara 2007. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" Bandung, RemajaRosdakarya
- Mangkunegara. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Regika Aditama
- Mas'ud, 2008. *Survei Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit UniversitasDiponegoro
- Rivai, Veithzal (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi (12 ed)*. Jakarta:SalembaEmpat.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 15. Jakarta: BumiAksara
- Soenarmo, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2012. *Merode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.