

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA STAF KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI ACEH PROVINSI ACEH

Rahmat Arfan¹

¹Politeknik Kutaraja

Email: rahmatarfan@poltekkutaraja.ac.id

Abstract

The purpose of this paper is to find out how much influence work stress has on the performance of staff at the Regional Office of the Aceh Province National Land Agency. Then to find out how much influence work motivation has on the performance of staff at the Regional Office of the Aceh Province National Land Agency And find out how much influence work stress and work motivation have on the performance of staff at the Regional Office of the National Land Agency of Aceh Province. The methodology used in this paper is quantitative, with analysis carried out using reliability, validity, and multiple linear regression. With the conclusion that work stress has a negative and significant effect on performance, work motivation has a positive and significant effect on performance, and simultaneously, work stress and work motivation have a significant effect on the performance of the regional office staff of the Aceh provincial national land agency.

Keywords: Work stress (X1), work motivation (X2), Job performance (Y)

Abstrak

Tujuan dalam tulisan ini adalah Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja staf Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh. Kemudian untuk mengukur seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja staf Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh. Serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja staff Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh. Metodologi yang dijalankan pada tulisan ini adalah kuantitatif dengan analisa yang dilaksanakan dengan reliabilitas, validitas, regresi linier berganda. Dengan kesimpulan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta secara simultan stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi Aceh.

Kata kunci: Stres kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Kinerja (Y)

PENDAHULUAN

Perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu tolak ukur terhadap perusahaan maju di samping dengan perkembangan teknologi dan aset yang melimpah. SDM merupakan peran inti dalam organisasi baik secara kelompok maupun secara individu. Sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam meningkatkan tujuan organisasi .

Kinerja dapat diidentifikasi sebagai hasil dari tanggung jawab pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Mangkunegara 2013). Kemampuan ini sesuai dengan skill khusus yang ada pada karyawan.

Karyawan yang memiliki Kinerja yang tinggi akan mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah stress, yang disebabkan karena tekanan tinggi dalam bekerja. Stress merupakan kondisi dimana seseorang merasa tertekan psikisnya dalam menghadapi penghalang dalam mencapai tujuan mereka. (Robbins,2017). Stress merupakan kondisi yang dapat memicu emosi dan proses berpikir seseorang yang mempengaruhi kondisi mereka (Handoko,2017). Stress kerja menunjukkan kondisi yang negatif terhadap kinerja karyawan. (Kotteswari, et al,2014).

Selanjutnya Motivasi merupakan faktor pendukung terhadap kinerja karyawan (Buhler 2015), motivasi merupakan faktor kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam usaha mereka menyelesaikan pekerjaannya, motivasi merupakan energi pendorong dalam karyawan bekerja dalam mencapai hasil kerja mereka, sehingga karyawan perlu menetapkan motivasi yang tinggi agar hasil kerja yang mereka usahakan juga mencapai tahap maksimum. Motivasi sangat dipengaruhi dari sikap yang ditunjukkan dalam menghadapi situasi kerja, sikap yang positif akan membentuk situasi kerja yang mendorong terbentuknya motivasi yang maksimal. (Mangkunegara, 2017).

KAJIAN TEORITIK

Kinerja merupakan ukuran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Mangkunegara, 2017). Kinerja menjadi ukuran produktivitas dan merupakan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi hal ini juga menjadi nilai terhadap tingkat pencapaian. Dalam manfaatnya kinerja merupakan sebuah metode ukuran akan prestasi karyawan disebabkan mereka dapat mencapai keinginan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dapat dicapai baik penilaian yang diharapkan pada aspek kuantitatif ataupun kualitatif sesuai dengan tanggung jawab kerja dan sesuai dengan aturan yang berlaku, atau dalam kata lain pencapaian yang didapatkan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan perusahaan. (Moeheriono, 2014).

Berdasarkan landasan definisi yang telah disebutkan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, kinerja merupakan aspek penilaian individu, hal ini disebabkan kemampuan setiap

karyawan merupakan hal yang berbeda sehingga perlu penetapan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Dalam mengukur kinerja dalam setiap organisasi perlu membentuk penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah tahapan yang dilakukan perusahaan melalui manajemen perusahaan kepada kinerja karyawan (Irham, 2018), Penilaian kinerja adalah proses kinerja dalam setiap karyawan yang dapat diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa mampu karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang ditentukan baik secara kuantitas, kualitas dan waktu kerja (Wibowo, 2019)

Penilaian kinerja diterapkan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan , terdapat lima faktor perusahaan melakukan penilaian kinerja yaitu:1) Prestasi kerja ,meliput : akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan output, 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume yang dihasilkan dan kontribusi dalam bekerja. 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan dalam bekerja atau perbaikan hasil kerja, 4) Kedisiplinan, meliputi : kehadiran yang tepat waktu, sanksi, dapat dipercaya/ diandalkan .5) Komunikasi, meliputi : hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi. (Dessler, 2011)

Tujuan pengukuran kinerja adalah juga sebagai database dalam perusahaan mengukur performance perusahaan secara general, sehingga manajemen dapat menentukan planning selanjutnya sesuai dari hasil evaluasi yang dilaksanakan.

Penilaian kinerja karyawan memiliki tujuan sebagai berikut: 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui stimulus karyawan secara maksimum, 2) Membantu pengambilan keputusan terhadap karyawan, seperti promosi, mutase, demosi dan pemberhentian, 3) Mengidentifikasi kebutuhan training dan development karyawan dan sebagai proses dalam kriteria seleksi dalam program tersebut.. 4) Sebagai informasi bagi karyawan tentang tolak ukur dan kebutuhan perusahaan dalam menilai kinerja. 5) sebagai dasar dalam memberikan reward terhadap karyawan (Mulyadi, 2017).

Dalam mencapai kinerja yang dituntut untuk selalu baik dan bermutu karyawan akan mengalami tekanan kerja dalam proses ini, sehingga stress karyawan secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja mereka, beberapa faktor stress yang mempengaruhi kinerja, Stressor extra organisasi, stressor organisasi, stressor kelompok, Stressor individual (Luthans, 2014).

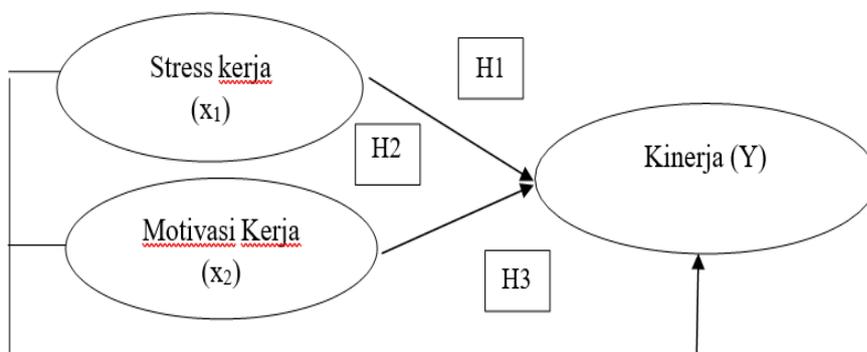
Dalam pengertiannya Stressor Organisasi berasal dari internal organisasi tersebut disebabkan a) ketidaknyamanan karyawan terhadap pimpinan yang otoriter, b) tugas dan tanggung jawab yang tidak jelas namun menuntut hasil kerja yang terbaik sehingga memunculkan kebingungan dalam bekerja.

Selanjutnya stressor kelompok juga menjadi pengaruh yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja sebab penyebab terjadinya stressor ini karena rekan kerja dan kondisi kelompok kerja. Yang terakhir yang mempengaruhi kinerja adalah stressor individu, yang terjadi karena adanya peran ganda dengan keterbatasan waktu yang disediakan..

Dalam mengantisipasi terhadap stressor yang akan mempengaruhi kualitas kinerja maka organisasi perlu membentuk motivasi kerja karyawan agar tetap menjadi kinerja karyawan. Motivasi adalah “faktor pendorong dalam melaksanakan suatu kegiatan (Sutrisno, 2013:109). Motivasi merupakan energi yang menuntun karyawan dalam bekerja sesuai regulasi yang ditetapkan perusahaan (Mangkunegara (2017).

Dalam memotivasi karyawan perusahaan dapat menggunakan dua macam jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif diidentifikasi sebagai reward karyawan seperti bonus, kenaikan gaji, promosi dan lainnya. Sedangkan motivasi negative diidentifikasi sebagai punishment terhadap karyawan seperti denda, demosi, mutasi ataupun PHK (Husnan, 2015).

Berdasarkan penjelasan diatas kemudian di susun kerangka pemikiran dalam tulisan ini, yang mana menghubungkan antara konsep serta teori adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan kerangka konsep di atas kemudian disusun hipotesis penulisan sebagai berikut:

H1: Diduga Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja staff Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh di Kantor Wilayah BPN provinsi Aceh

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja staff Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh Kantor Wilayah BPN provinsi Aceh

H3: Diduga stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja staff Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh Kantor Wilayah BPN provinsi Aceh.

METODE PENELITIAN

Tulisan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam tulisan ini adalah staf kanwil di kantor BPN Aceh sebanyak 40 orang. Metode sampling yang dijalankan adalah sampling jenuh dimana populasi secara keseluruhan di jadikan sample disebabkan kurang dari 100 orang.

Teknik pengumpulan data langsung di lapangan dilakukan dengan cara penyebaran Kuesioner, dimana telah disusun beberapa pertanyaan yang dibutuhkan dalam tulisan ini sesuai dengan teori dan pendapat para ahli. Questioner yang didistribusikan menggunakan skala likert dengan kategori 1-5 dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Kriteria	Score
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

Teknik analisis yang digunakan dalam tulisan ini adalah sebagai berikut:

Analisis Deskriptif dimana hal ini merupakan analisis yang menghasilkan kondisi responden mengenai Pengaruh Stres kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Staf Kanwil BPN di kantor Wilayah BPN Provinsi Aceh

Model analisis yang digunakan dalam tulisan ini adalah uji reliabilitas, uji Validitas, uji normalitas, dan Model regresi linier berganda, dengan penjabaran rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Staf a = Konstanta X1= Stres Kerja

X2= Motivasi Kerja

b1. – b2= Koefisien Regresi

e = Error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.13
 Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error on the Estimate
1	.529a	.279	0.240	2.63974

Selanjutnya berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai R square adalah 0.279 atau sebesar 27,9 %. Hasil menunjukkan bahwa sebesar 27,9 % kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu stress kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 72,1 % dijelaskan oleh faktor lain diluar model ini.

Kemudian dalam hubungan (R) stress kerja dan motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,529. Pada nilai R dapat dijelaskan bahwa hubungan antara variable baik stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja berada pada posisi 0.529. sehingga hal ini dapat disimpulkan variable berada pada hubungan yang sedang atau medium .

Tabel 4.14 Uji F

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	sig
1. regression	99,950	2	49,975	7,172	,002(b)
residual	257,825	37	6,968		
total	357,775	39			

Pada tabel 4.14 diatas, berdasarkan output SPSS, diketahui nilai sig. adalah sebesar 0.002. Karena nilai sig. $0.002 < 0.05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji F bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Untuk memperoleh model regresi ini, maka dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Table 4.15

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	34,066	3,600		9,462	,000
Stres kerja	-0,347	0,128	-0,382	-2,709	,010
Motivasi kerja	0,380	0,126	0,426	3,020	,005

Sumber: data olahan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.15 maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 34.066 - 0.347X_1 + 0.380X_2$$

Dari hasil persamaan diatas kemudian dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta yang dihasilkan adalah 34.066 hal ini dapat menjelaskan bahwa ketika Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dianggap konstan pada tingkat kinerja karyawan dengan kesimpulan dari analisa jika independent variable adalah 0 maka Kinerja (Y) memiliki nilai sebesar 34.066. Nilai regresi dari variabel stres kerja (β_1) ialah sebesar -0.347, atau dapat disebutkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Stres Kerja (X1) maka Kinerja (Y) akan berkurang sebesar -0.347 dengan asumsi Motivasi Kerja (X2) tetap. Hal ini dapat diartikan adalah variabel

stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sehingga ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka kinerja akan menurun begitu juga sebaliknya.

Selanjutnya pada variabel Motivasi Kerja (X2) maka Kinerja (Y) berdasarkan hasil tabel diatas dapat dijelaskan bahwa setiap satu kenaikan pada X2 maka Y akan meningkat sebesar 0.380 dengan asumsi Stres Kerja (X1) tetap. Ini dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sehingga semakin tinggi motivasi kerja yang didapatkan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan.

Kemudian berdasarkan hasil analisa didapatkan juga nilai R square dengan nilai 0,279, maka dengan angka ini dapat dijelaskan bahwa sebanyak 27,9% yang dapat dijelaskan hubungan antara stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja staf kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi aceh dengan sisanya dijelaskan oleh factor lainnya. Pada uji F didapatkan hasil dibawah dari alpha 0,05 sehingga secara simultan ke tiga variabel saling mempengaruhi secara Bersama. Kemudian dari hasil uji T juga didapat kedua variable menghasilkan sig.T yang berada di bawah angkat alpha 0,05, sehingga dapat disimpulkan variabel stress kerja dan kinerja secara parsial saling berpengaruh, begitu juga dengan variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja juga secara parsial saling berpengaruh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dianalisis dan ditetapkan kemudian dapat disimpulkan dalam tulisan ini terkait pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja staff kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi aceh adalah sebagai berikut:

- a. Secara uji partial stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan pengaruh yang negatif, dimana ini dapat diartikan semakin tinggi stress yang didapatkan akan menurunkan kinerja karyawan. Ataupun sebaliknya semakin rendah stress kerja yang karyawan terima maka akan semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan.
- b. Kemudian pada uji parsial terhadap motivasi kerja dan kinerja memberikan dampak positif dan significant yang ini dapat diartikan meningkatnya motivasi juga akan meningkatnya kinerja karyawan dan nilai ini saling mendukung satu dan lainnya.

- c. Selanjutnya secara simultan baik stress kerja dan motivasi kerja secara Bersama mempengaruhi kinerja sehingga kedua variable ini juga menjadi penentu terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, L., et al. 2010. A mediation of customer satisfaction relationship between service quality and repurchase intentions for the telecom sector in Pakistan: A Case study of University students, *African Journal of Business Management*, Vol. 4, no 16, pp, 3457-3462.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management. United States America: Pearson Education*.
- Dewi dan Wibawa (2016) "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang UBUD. *E-Jurnal Manajemen*. Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7583-7606.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, M S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnan, S & Enny P. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Edisi Ketujuh. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Irham, F.2018. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F & Jonathan P. Doh. 2014. *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku*. Jakarta. Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: Remaja.
- Malhotra, N. 2014. *Basic Marketing Research*. Pearson Education: England. Mathis R, L dan John H. Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mulyadi. 2017. *Sistem Akuntansi*. Edisi keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Volume 9 Nomor 18 Desember 2011.
- Priyatno, D. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Prabianda M,K. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lapak Restoran Pizza Hut Ciliwung Malang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Rivai, V. Ramly. M. Arafah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada,

- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Silalahi. S. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika
- Sarwani & Rusilowati "Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indopelita Aircraft Services. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2 (3). pp. 1-20. ISSN 2356-2005
- Sekaran, U dan Roger B. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Widodo, J. 2017. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik*. Malang: Bayumedia.
- Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuwono, B. 2015. Pengembangan Model Public Monitoring System Menggunakan Raspberry Pi <http://jurnal.upnyk.ac.id/index.php/telematika/article/viewFile/1409/1291>
- Zafar, A., Nisar, Q., A., Shoukat, M., & Ikram, M.2017. Green Transformational Leadership and Green Performance: The mediating role of Green Mindfulness and Green Self-efficacy. *International Journal of Management Excellence*, Vol. 9(2) pp. 1-15.